

Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang

The Effect of Work Motivation and Position Promotion on Employee Performance at the Regional Revenue Agency Tulang Bawang Regency

Eko Saputra Jaya^{1*}, Hazairin Habe¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ekosaputrajaya8888@gmail.com

Abstrak

Bagaimana suatu organisasi mengembangkan motivasi untuk mendorong anggota untuk melakukan lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasinya menentukan keberhasilan organisasi. Karena elemen sumber daya manusia (SDM) mengawasi atau mengarahkan sumber daya lainnya, bagian terpenting dari prestasi kerja bergantung pada elemen ini. Oleh karena itu, sebagai bagian manusia dari suatu organisasi, setiap pekerja harus dimotivasi oleh pekerjaan mereka. Problem di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, yang merupakan masalah utama yang dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Masalah ini ditunjukkan oleh motivasi bawahan yang lemah, yang ditunjukkan dengan pegawai yang tidak tertarik pada pekerjaan mereka dan hanya mengandalkan perintah dari atasan mereka, serta kurang produktif. Sebagai hasil dari promosi jabatan, pegawai tidak berorientasi pada kualitas hasil dalam melakukan tugas mereka. Program kerja masih tidak mencapai target yang dicanangkan, yang berarti kinerja pegawai belum optimal.

Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. 47 orang menjadi subjek penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; 2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai; dan 3. Pengaruh kombinasi motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai 74,5% terhadap kinerja pegawai, dan promosi jabatan (X2) memiliki nilai 66,9% terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai.

Abstract

How an organization develops motivation to encourage members to do more to achieve its organizational goals determines the success of the organization. Since the human resource (HR) element supervises or directs other resources, the most important part of work performance depends on this element. Therefore, as the human part of an organization, every worker must be motivated by their work. The problem in the Regional Revenue Agency of Tulang Bawang Regency is the low quality of human resources, which is a major problem that can hinder the growth and progress of the organization. This problem is indicated by weak subordinate motivation, which is shown by employees who are not interested in their work and only rely on orders from their superiors, and are less productive. As a result of promotions, employees are not result-oriented in performing their duties. Work programs still do not achieve the targets set, which means employee performance is not optimal. The purpose of this study was to determine: 1. The effect of work motivation on employee performance; 2. The effect of job promotion on employee performance; and 3. The combined effect of work motivation and job promotion on employee performance at the Regional Revenue Agency of Tulang Bawang Regency. The results showed that work motivation (X1) had a value of 74.5% on employee performance, and job promotion (X2) had a value of 66.9% on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Position Promotion, Employee Performance,

PENDAHULUAN

Organisasi adalah jenis entitas sosial yang dibentuk secara sadar oleh sejumlah

batasan yang disepakati. Batasan-batasan tersebut dapat diidentifikasi, dirumuskan, dan diimplementasikan melalui kerjasama yang berkesinambungan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang siap dan bekerja sama dengan pemimpinnya.

Keberhasilan organisasi tergantung pada keragaman karakteristik SDM. Bahkan, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tingkat motivasi yang ditanamkan kepada para anggotanya sehingga mendorong mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuannya. Menurut Mas'ud, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut ukuran tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan membawa perubahan yang positif bagi organisasi. Namun demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Faktor yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual [4]. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Untuk itu, sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau imbalan dan fasilitas tertentu sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Motivasi sebagai suatu proses yang bersumber dari kekuatan dari segi fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang menghasilkan perilaku atau

dorongan yang terarah pada tujuan tertentu. Motivasi juga dipahami sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang antara lain rendahnya motivasi pegawai dalam semangat melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan seringkali tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah direncanakan. Sangat disayangkan kondisi seperti itu masih saja terjadi, padahal di satu sisi Pemerintah Daerah telah berusaha memotivasi pegawai dengan memberikan berbagai tunjangan dan insentif. Namun semua itu belum memberikan output yang maksimal untuk memaksimalkan motivasi pegawai.

Peningkatan kualitas kerja aparatur pemerintah ditujukan untuk mendukung sistem administrasi negara dalam menjalankan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya.

Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja instansinya dengan beberapa cara, salah satunya dengan menciptakan mekanisme promosi pegawai yang kondusif sehingga menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain yang lebih tinggi.

Harapan yang bergantung pada upaya tersebut adalah karyawan akan lebih serius dalam menjalankan peran dan fungsinya secara optimal dan bersedia melakukan hal-hal yang dibutuhkan dalam upaya mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan melalui promosi jabatan bagi karyawan akan dapat memberikan ukuran prestasi kerja yang lebih di satu sisi. Di sisi lain,

bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawabnya, maka dapat dijatuhkan tindakan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Keputusan untuk mempromosikan seorang karyawan harus dipikirkan secara matang. Hal ini merupakan konsekuensi logis, karena jika keputusan yang diambil untuk mempromosikan seorang karyawan ternyata salah, maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Kesalahan dalam melakukan promosi juga menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk, sehingga organisasi sulit mencapai tingkat kinerja yang optimal. Oleh karena itu, unsur pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian yang obyektif dan terstandarisasi terhadap karyawan yang dipromosikan.

Implementasi dari kepatuhan dan pelaksanaan terhadap aturan baku dari penilaian promosi jabatan pegawai, maka kecenderungan adanya ketidakpuasan dari berbagai pihak yang berada di internal organisasi akan dapat diminimalisir, sebab keputusan yang dibuat organisasi dipandang sudah tepat. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan secara tepat di dalam organisasi maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam promosi jabatan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang, tidak adanya orientasi pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat untuk menduduki jabatan, sehingga pegawai tidak berkonsentrasi dalam meningkatkan kinerjanya saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan memperhatikan kondisi motivasi kerja dan promosi jabatan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masalah tersebut berdampak langsung terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Tingkat kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang belum dapat dikatakan optimal. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kendala yang menghambat tercapainya

tujuan organisasi. Tabel pencapaian target dan realisasi program kerja berikut ini menunjukkan salah satu indikasi masih lemahnya kinerja pegawai tersebut.

Tabel 1. Capaian Target Sasaran Program Kerja 2022

No.	Indikator Kinerja	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
1	Pajak Sarang Burung Walet	26.120.000	12.250.000	46,90
2	Pajak Mineral Bukan Logam dan Batuan	1.049.718.201	55.231.325	5,26
3	Piutang PBB-P2	7.498.382.820	256.733.247	3,42
4	Pajak BPHTB	1.100.000.000	951.527.935	86,50

Sumber: LKjIP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa empat indikator kinerja pada Tahun Anggaran 2022 belum mencapai capaian yang diharapkan. Indikator kinerja Piutang PBB-P2 mencapai tingkat capaian paling rendah, yaitu hanya sebesar 3,42%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang masih gagal mencapai tingkat kinerja yang terbaik.

KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Masni, 2015). Menurut Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Dewi Yasa, 2018). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan

(Yekti, 2017) sedangkan menurut Martoyo mengartikan motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak (Amiruddin & Anggraini, 2017). Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi. Suranta, menyatakan motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Salutondok & Soegoto, 2015). Menurut Mangkunegara menyatakan motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Sutedjo & Mangkunegara, 2018).

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Umar, seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya (Gunanto & Junaidi, 2025). Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat, dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan lalu (Candra et al., 2022), Mangkunegara menyampaikan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sriwidodo & Haryanto, 2015), sedangkan Rivai

menyatakan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2021).

Menurut Gibson dalam Rivai berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : 1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain); 2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description); 3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Iqbal, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di fokus penelitian ini adalah sebanyak 49 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang pegawai/responden.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,863 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu antara 800 sampai dengan 1000 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan atau korelasi yang sangat kuat sebagai faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Nilai thitung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 11.476, lebih besar dari ttabel 1.678. Nilai koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 74,5%, dan persamaan regresi

untuk Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah $Y = 4,864 + 0,857 X_1 + et$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,857 satuan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang adalah sebesar 0,818 yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat, yaitu antara 0,80 - 1,000.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,532 lebih besar dari t tabel sebesar 1,678, dan nilai koefisien determinasi Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 66,9%. Berdasarkan model persamaan Promosi Jabatan, regresinya adalah $Y = 4,171 + 0,876 X_2 + et$, yang berarti bahwa variabel Kinerja Karyawan akan meningkat satu poin setelah adanya variabel Promosi Jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan juga memberikan.

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa hasil perhitungan F hitung mencapai 77,624 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,195. Sementara itu, hasil uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,883 yang menunjukkan bahwa termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan promosi jabatan memberikan pengaruh sebesar 77,9% terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Tulang Bawang. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 22,1%.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan uji T diperoleh nilai t hitung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11,476 lebih besar dari t tabel 1,678. Dengan persamaan regresi, $Y = 4,864 + 0,857 X_1 + et$, maka variabel motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,857 satuan diikuti oleh variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 74,5% dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 25,5%. Sebaliknya dengan nilai total sebesar 0,863 maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori Sangat Kuat; Uji T menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang dipengaruhi oleh promosi jabatan. Nilai t hitung sebesar 9,532 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,678. Hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai sebesar 0,818 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), dan besarnya hubungan antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai sebesar 66,9 persen dan sisanya 33,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain; Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tulang Bawang. Hasil uji F hitung sebesar 77,624 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,195. Persamaan regresi motivasi kerja dan promosi jabatan dengan kinerja pegawai adalah $Y = 1,717 + 0,587 X_1 + 0,351 X_2 + e$. Secara keseluruhan pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77,9%, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan 22,1%. Hubungan antara motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 0,883.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, & Anggraini, D. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan, Perikanan, Pertanian Dan *Bening*, 1-37. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/viewFile/693/741>
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18-25. <https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Dewi Yasa, N. L. F. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46-52. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/833>
- Gunanto, & Junaidi. (2025). The Influence Of Work Motivation And Job Promotion On Employee Performance At The West Lampung Regency Dprd Secretariat. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 143-150. <https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>
- Iqbal, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Open Journal System*, 16(10), 7639-7646. <https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1-18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Masni, H. (2015). Strategi meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Dikdaya*, 5(1), 34-45.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11-22. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MA-NEGGIO/article/view/6715/5411>
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal EMBA*, 3(3), 849-862.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 1(3), 336. <https://doi.org/10.30872/jp.v1i3.313>