

## KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN DAN KINERJA KARYAWAN(STUDI KASUS: PERUM JAMKRINDO KREDIT INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU)

Yayu Kusdiana, Irien Violinda Anggriani  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau  
[yayu0677@gmail.com](mailto:yayu0677@gmail.com)

### ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi sensus, yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44. Uji hipotesis terdiri dari uji F, dan uji T. Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa kepemimpinan dan jabatan promosimemiliki pengaruh dengan tingkat signifikan 0,00 terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru, ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $59,887 > 3,23$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sedangkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,733 atau 73,3% yang artinya kepemimpinan dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji T terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,636 > 1,68195$ ) dan promosi jabatan berpengaruh dengan tingkat signifikan 0,000 terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,538 > 1,68195$ ).

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*Influence of Leadership and Job Promotion on Employee Performance Performance at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office. The purpose of this study is to determine the effect of Leadership And Job Promotion on Employee Performance Performance at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office. The method in this study uses quantitative descriptive methods. This study uses population census, that is, the entire population is sampled. The sample in this study is 44. The hypothesis test consists of the F test, and the T test. Pekanbaru Branch Office, indicated by a Fcount greater than Ftable ( $59.887 > 3.23$ ) with a significant level of  $0,000 < 0.05$ , while the results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) obtained*

*adjusted R square value of 0.733 or 73.3%, which means leadership and job promotions have influence t on the performance of employees at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office and the remaining 26.7% is influenced by other factors. Based on the T test proved that leadership has a significant effect on employee performance at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office indicated by a tcount greater than ttable (3,636 > 1, 68195) and the promotion of influence has a significant level of 0,000 on the performance of employees at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch Office indicated by the tcount greater than ttable (8.538 > 1.68195).*

**Keywords: Leadership, Job Promotion, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi yang nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut.

Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta oleh sebab itu peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga perlu mendapat perhatian hal – hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap perusahaan.

Dalam hal kepemimpinan dan pengembangan karir atau promosi jabatan di Kantor Jamkrindo Cabang Pekanbaru masih perlu dikelola dengan baik. Pimpinan perusahaan memiliki karakter *overprotective* dan *tempramental* sehingga membuat karyawan sulit untuk menyesuaikan diri terhadap pimpinannya, pimpinan datang terlambat sementara disisi lain karyawan diwajibkan untuk melaksanakan disiplin dan mematuhi peraturan perusahaan salah satunya mematuhi jadwal masuk dan keluar kantor, pimpinan lalai dalam hal *controlling* serta perhatian mereka terhadap kondisi bawahannya. Perusahaan memiliki penilaian tertentu terhadap pelaksanaan promosi karyawan namun disisi timbulnya sifat kecemburuan antar karyawan yang memperoleh promosi, adanya karyawan lain yang merasa tersaingi, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadi gambaran untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, apakah fenomena ini benar-benar sesuai dengan keadaan *real* yang terjadi saat ini. Apakah diantara Kepemimpinan dan Promosi Jabatan mempengaruhi Kinerja secara optimal di Perum Jamkrindo Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan Mulyono (2013) dengan menunjukkan bahwa untuk kepemimpinan dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan menurut Jayusman dan Siti (2012), terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Simanjuntak (2015), Fatmawati (2013), Elisawati (2012), menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan **Umam (2015)** menyebutkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru?

2. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

### **KERANGKA TEORI**

Kinerja merupakan keseluruhan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Kinerja menurut ahli dapat dipaparkan sebagai berikut; Moeheriono (2012), menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2013), menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2015), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mulyadi (2015), mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2010 dalam Priansa (2016), menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, promosi dan karir.
3. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Koontz dan O'donnel dalam Moehariono (2012), kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok.

Menurut Feriyanto dan Shynta (2015), pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin.

Menurut Uha (2015), kepemimpinan adalah:

1. Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Promosi Jabatan**

Hasibuan (2013), mengatakan promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar.

Siagian (2008), mengemukakan apabila seorang karyawan dipindahkandari satu pekerjaan kepekerjaanlain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannyadalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Menurut Priansa (2016), promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada karyawan dengan diringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi karyawan sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan juga meningkat dengan mempertimbangkan faktor – faktor:

1. Kinerja dan prestasi.
2. Senioritas.
3. Pengalaman.
4. Kompetensi.

Menurut Hasibuan (2013), menjelaskan tujuan dari promosijabatan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kekaryawanan dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi Jabatan dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.

9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya dorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

### **Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu: (1) Kepemimpinan ( $X_1$ ), (2) Promosi Jabatan ( $X_2$ ), (3) Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Sebuah organisasi bila memiliki seorang pimpinan yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang adasehingga dapat mengarahkan organisasi sampai pada tujuannya. Karena itulah kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan Djuremi, dkk (2016), Kusumawati (2015), Lina (2014), Hasan (2013), Sumarni (2011) dan Wiranata (2011) kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai**

Jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Namun, jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai (Hasibuan, 2012).

Menurut Priansa (2016), salah satu faktor penyemangat karyawan dalam bekerja adalah adanya promosi jabatan. Organisasi harus mampu dan memberikan kesempatan kepada siapapun karyawan yang ada didalam organisasi untuk meningkatkan karirnya melalui program promosi.

Penelitian dari Simanjuntak (2015), Fatmawati (2013), Elisawati (2012), menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

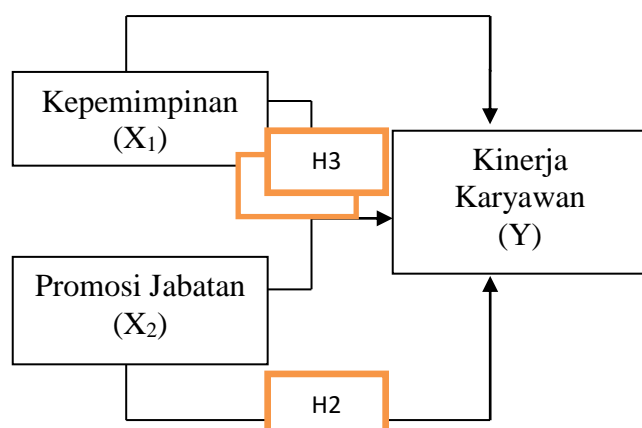
Menurut Priansa (2016), promosi jabatan dapat dipahami sebagai pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru yang lebih tinggi dan luas kepada karyawan dengan diringi oleh kenaikan kompensasi dan unsur penunjang lainnya bagi karyawan sehingga selain beban kerjanya meningkat, kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan juga meningkat dengan mempertimbangkan faktor – faktor:

1. Kinerja dan prestasi.
2. Senioritas.
3. Pengalaman.
4. Kompetensi.

Hasil penelitian yang dilakukan Mulyono (2013) dengan menunjukkan bahwa untuk kepemimpinan dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan menurut Jayusman dan Siti (2012), terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

#### Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).





## Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

**H1: Diduga kepemimpinan( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru (Y).**

**H2: Diduga jabatan promosi( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru(Y).**

**H3: Diduga kepemimpinan ( $X_1$ ) dan jabatan promosi( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru(Y).**

### Metodologi Penelitian

#### Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru yang beralamat Jln Jendral Sudirman No. 150, sedangkan waktu penelitian akan dilakukan dari bulan Maret 2017 sampai dengan Desember 2017.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru.

Menurut Sugiyono, (2014), sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan himpunan bagian dari unit populasi.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan sensus, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dari populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel pada penelitian sebesar 44 orang sampel atau responden.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara langsung pada seluruh karyawan Jamkrindo Kantor Cabang Pekanbaru tentang berbagai informasi/data yang diperlukan dengan menggunakan skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel.

Sebagai titik tolak untuk menyusun item – item *instrument* yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2011).

Kemudian untuk mengetahui rata – rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan dengan rumus :

Adapun skala yang digunakan adalah seagai berikut ini :

- |    |                     |      |   |              |               |
|----|---------------------|------|---|--------------|---------------|
| 1. | Sangat Setuju       | skor | 5 | dengan range | (4,21 – 5,00) |
| 2. | Setuju              | skor | 4 | dengan range | (3,41 – 4,20) |
| 3. | Netral              | skor | 3 | dengan range | (2,61 – 3,40) |
| 4. | Tidak Setuju        | skor | 2 | dengan range | (1,81 – 2,60) |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | skor | 1 | dengan range | (1,00 – 1,80) |

### Definisi Operasional Variabel

**Tabel 1: Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. (Feriyanto dan Shynta, 2015)	1. Kecerdasan. 2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap – sikap hubungan kemanusiaan. <b>(Feriyanto dan Shynta, 2015)</b>	Likert

2.	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	Promosi adalah perpindahan yang memperbesar <i>authority</i> dan <i>responsibility</i> karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Edwin B Flipo dalam Hasibuan, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Pendidikan</li> <li>3. Prestasi Kerja</li> </ol> <p><b>(Edwin B Flipo dalam Hasibuan, 2011)</b></p>	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja.</li> <li>2. Kuantitas Kerja.</li> <li>3. Kerjasama</li> </ol> <p><b>Mangkunegara (2013)</b></p>	Likert

**Sumber: Olahan data (2017).**

### Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas Kepemimpinan(X<sub>1</sub>) dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) dengan variabel terikat Kinerja (Y). Model regresi berganda dikembangkan untuk melakukan estimasi/prediksi nilai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel indenpenden (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>,dst). Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Berganda

e = Error

- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Promosi Jabatan

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

**Tabel2: Hasil Regresi Linier Berganda**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	14.025	1.740
Kepemimpinan	.160	.044
Promosi Jabatan	.456	.053

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Olahan Spss**

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

**Persamaan Regresi Berganda:**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,025 + 0,160X_1 + 0,456X_2 + e$$

Arti angka – angkadalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai  $a = 14,025$  menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) sebesar 0,160 maka variabel kinerja ( $Y$ ) masih ada sebesar 14,025 satuan.
2. Nilai  $b_1 = 0,160$  menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,160 satuan
3. Nilai  $b_2 = 0,456$  menunjukkan bahwa apabila variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,456 satuan.
4. Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap  $Y$  tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji Validitas

Uji validitas ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir – butir pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas dilakukan setiap butir soal, hasilnya dibandingkan dengan  $r$  tabel |  $df=n-k$  dengan tingkat kesalahan 5%. Jika  $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$  maka butir soal tersebut valid. Uji ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Validitas Kepemimpin**

No	Pernyataan	Validitas		Total
		Hasil R <sub>hitung</sub>	Hasil R <sub>tabel</sub>	
1	Pimpinan selalu memberikan tugas dan arahan yang jelas kepada bawahannya.	0,634	0,304	Valid
2	Pimpinan selalu memberikan dukungan atau dorongan kepada bawahannya agar dapat termotivasi dalam bekerja	0,843	0,304	Valid
3	Pimpinan selalu mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan keahliannya	0,314	0,304	Valid
4	Pemimpin memberi peringatan kepada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan	0,843	0,304	Valid
5	Pimpinan dapat memecahkan masalah dengan baik dan aman tanpa terjadi adanya kesalahpahaman	0,668	0,304	Valid
6	Pimpinan dapat membuat keputusan dengan bijaksana.	0,419	0,304	Valid
7	Pemimpin selalu mengingatkan bawahannya agar menyelesaikan pekerjaannya	0,843	0,304	Valid
8	Pimpinan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja masing - masing karyawannya dalam menjalankan tugasnya.	0,704	0,304	Valid

**Sumber Data : Data Primer Yang Diolah 2017**

**Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan**

No	Pernyataan	Validitas		Total
		Hasil R <sub>hitung</sub>	Hasil R <sub>tabel</sub>	
1	Lama bekerja merupakan salah satu syarat dalam melakukan promosi jabatan di perusahaan ini	0,662	0,304	Valid
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,449	0,304	Valid
3	Karyawan yang inisiatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan.	0,629	0,304	Valid
4	Setia kepada perusahaan walaupun perusahaan mengalami masalah dalam internal perusahaan	0,717	0,304	Valid
5	Perusahaan memberikan jaminan kerja yang jelas dalam promosi jabatan	0,684	0,304	Valid
6	Perusahaan memberikan jaminan keadilan dalam melakukan promosi jabatan kepada para karyawannya	0,745	0,304	Valid
7	Jabatan yang sekarang telah sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,695	0,304	Valid
8	Perusahaan melakukan promosi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawannya masing-masing	0,681	0,304	Valid

**Sumber Data : Data Primer Yang Diolah 2017**

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Validitas		Total
		Hasil R <sub>hitung</sub>	Hasil R <sub>tabel</sub>	
1	Hasil pekerjaan selalu memuaskan	0,700	0,304	Valid
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,508	0,304	Valid
3	Selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan	0,468	0,304	Valid
4	Bertanggung jawab kepada atasan maupun rekan kerja dalam bekerja	0,530	0,304	Valid
5	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0,431	0,304	Valid
6	Tidak pernah terlambat datang dalam bekerja	0,623	0,304	Valid
7	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	0,590	0,304	Valid
8	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	0,676	0,304	Valid

**Sumber Data : Data Primer Yang Diolah 2017**

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60 sugiyono (2014:108). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :



**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,762	Reliabel
2.	Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	0,759	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,732	Reliabel

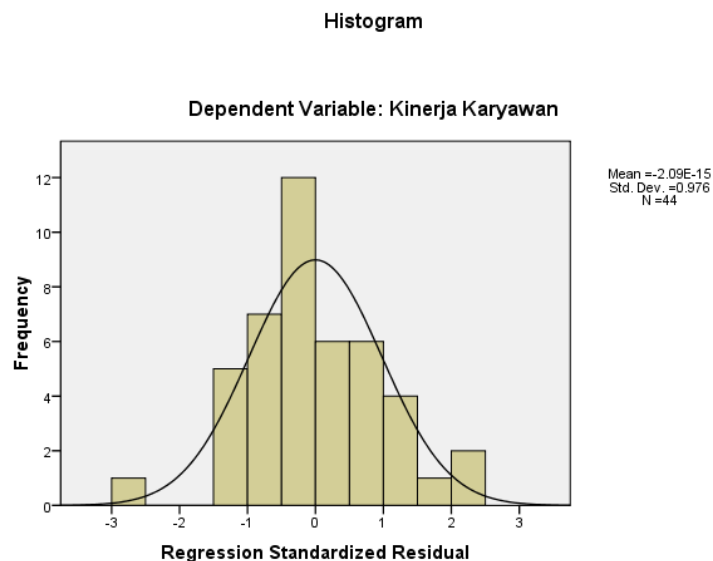
**Sumber: Data Olahan Spss**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien *alpha* untuk variabel kinerja (Y) sebesar 0,732 (>0,6), kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,762 (>0,6), dan promosi jabatan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,759 (>0,6). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari nilai koefisien *alpha* 0,6.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

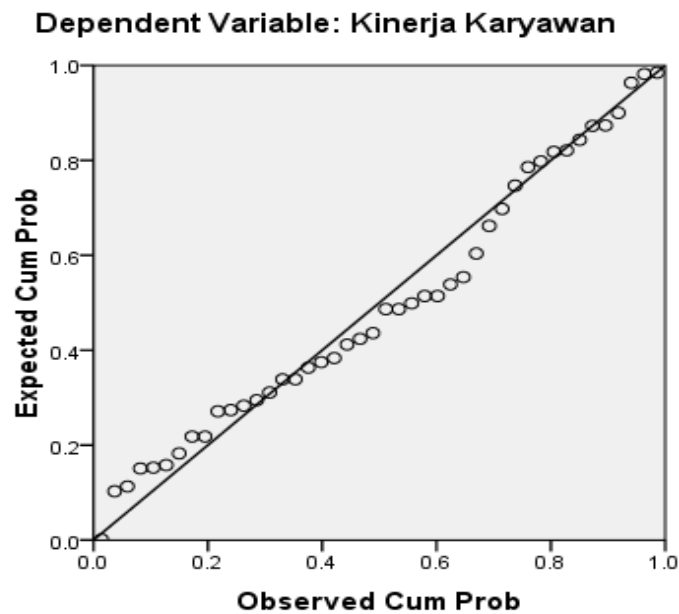
Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara *multivariate* maupun *univariate*. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil pengujian normalitas data yang telah dilakukan pengujian.



### Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar tersebut distribusi data yang membentuk loceng dengan kedua sisi yang tidak hingga, berdasarkan uji normalitas variabel *dependent* dan variabel *independent* memiliki distribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Sumber: Data Olahan Spss**

#### Gambar Uji Normalitas Garis Plot

Berdasarkan di atas terlihat bahwa data variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data- data yang telah diolah banyak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, ini berarti data yang telah dilakukan pengujian memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

**Tabel Uji Normalitas Data**

No.	Variabel	Z.K.S	Signifikan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,923	0,362
2.	Promosi Jabatan (X2)	1,140	0,149
3.	Kinerja Karyawan (Y)	1,237	0,094

**Sumber: Data Olahan Spss**

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data variabel penelitian mempunyai data yang berdistribusi normal, karena taraf signifikannya  $> 0.05$ .

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas yang kuat/tinggi. Untuk menguji adanya kolinieritas ganda digunakan uji VIF (*Variance Inflation Factors*) atau *tolerance*. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0. Dimana nilai VIF  $< 5$ . Dengan menggunakan SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kepemimpinan	.890	1.123
Promosi Jabatan	.890	1.123

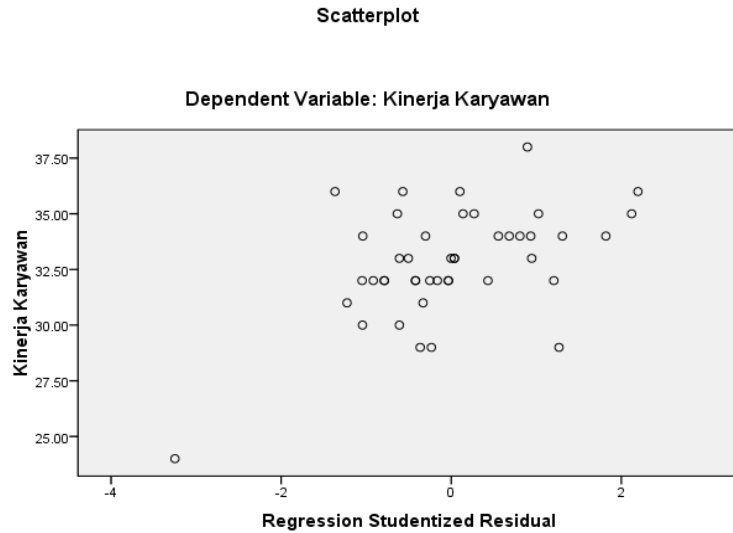
**Sumber: Data Olahan Spss**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) untuk variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan promosi jabatan (X<sub>2</sub>) sebesar 1,123 yang berarti

mendekati 1 mencerminkan tidak terdapat multikolinieritas sehingga model regresi pada penelitian ini sudah baik atau berdasarkan nilai *VIF table coefficients* dapat disimpulkan tidak terdapat asumsi multikolinieritas karena semua nilai VIF lebih kecil dari 5,  $VIF < 5$ .

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai *predictedstandardized* sedangkan sumbu *vertical* menggambarkan nilai *residual studentized*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Gambar pengujian data berdasarkan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



**Sumber: Data Olahan Spss**

**Gambar 5.3**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Berdasarkan gambar diatas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar

secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*. Oleh karena itu maka berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.733	1.25827	2.197

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Autokolerasi

Sugiyono (2011:59), uji Autokolerasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antara data yang ada variabel – variabel penelitian. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Waston sering disingkat dengan simbol d. Pengujian tidak meyakinkan jika  $d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq d_L$ . jika terjadi autokorelasi, perlu diupayakan agar tidak terjadi korelasi

Pada tabel di atas adalah output model summary terdapat *Durbin-Watson*  $d_l = 1.3749$   $d_u = 4 - 1.664 = 2.336$ , maka  $d_l < dw < d_u = 1.374 < 2.197 < 2.336$ , maka tidak ada autokorelasi positif

### Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.025	1.740		8.060	.000
	Kepemimpinan	.160	.044	.304	3.636	.001
	Promosi Jabatan	.456	.053	.714	8.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Data Olahan Spss**

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,636) >  $t_{tabel}$ (1,68195) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,001) berada dibawah 0,05, maka,  $H_0$  ditolak dan Hipotesa *alternative* ( $H_a$ ) diterima.
2. Pengaruh variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (8,538) >  $t_{tabel}$  (1,68195) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar (0,000) berada dibawah 0,05, maka,  $H_0$  ditolak dan Hipotesa *alternative* ( $H_a$ ) diterima.

**Uji Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian  $f_{hitung}$ , untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak secara simultan dilakukan dengan uji statistik pada  $\alpha = 0.05$  (5%). Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau signifikan (sig)  $< \alpha = 0.05$  maka  $H_0$  : diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau signifikan (sig)  $> \alpha = 0.05$  maka  $H_0$  : ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai  $f_{hitung}$  pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	59.887	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Olahan SPSS**

Dari tabel diatas diketahui  $f_{hitung}$  sebesar 59,887 dengan signifikansi 0,000. Diketahui  $f_{tabel}$  dengan persamaan  $n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$  dapat diperoleh dari  $f_{tabel}$  statistik sebesar (3,23). Dengan demikian diketahui  $f_{hitung} (59,887) > f_{tabel} (3,23)$  dengan Sig. (0,000)  $< 0,05$ . Artinya kepemimpinan dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Jamkrindo Cabang Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi antara kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.733	1.25827	2.197

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Data Olahan SPSS**

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui nilai Nilai *Adjusted R Square* (R<sup>2</sup>) sebesar 0,733 atau 73,3% ini berarti variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh nilai kepemimpinan dan promosi jabatan sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2005), mengemukakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

1. Faktor Individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi, Karir dan Promosi Jabatan.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Job design*.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



## **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.**

Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) yaitu jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil atau hampir tidak ada maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja karyawan akan menurun. Namun, jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan antaranya Jayusman dan Siti (2012), Wiwin dkk (2016) yang hasil penelitiannya promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan secara ringkas disajikan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru.
2. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru adalah faktor variabel promosi jabatan ( $X_2$ ), hal ini bisa dilihat dari hasil uji regresi linear berganda dimana diperoleh nilai  $b_2$  sebesar  $= 0,456$ . Dan jauh dibandingkan dari variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dimana diperoleh nilai  $b_1$  sebesar  $= 0,160$  satuan.
3. Hasil uji T, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} (3,636) > t_{tabel} (1,68195)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $(0,001)$  berada dibawah  $0,05$ , maka,  $H_0$  ditolak dan Hipotesa alternative ( $H_a$ ) diterima. Pengaruh variabel promosi jabatan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} (8,538) > t_{tabel} (1,68195)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $(0,000)$  berada dibawah  $0,05$ , maka,  $H_0$  ditolak dan Hipotesa alternatif ( $H_a$ ) diterima.

4. Berdasarkan dari uji F bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat,  $f_{hitung}$  sebesar 59,887 dengan signifikansi 0,000. Diketahui  $f_{tabel}$  dengan persamaan  $n - k - 1 = 44 - 2 - 1 = 41$  dapat diperoleh dari  $f_{tabel}$  statistik sebesar (3,23). Dengan demikian diketahui  $f_{hitung} (59,887) > f_{tabel} (3,23)$  dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya kepemimpinan dan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Jamkrindo Cabang Pekanbaru.
5. Hasil perhitungan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,733 atau 73,3% yang berarti kepemimpinan dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis juga memberikan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Meskipun secara keseluruhan kepemimpinan yang ada pada Perum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru sudah baik, namun beberapa indikator masih tetap harus diperhatikan. Yakni dalam hal pendelegasian wewenang, pengelolaan emosi, memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk dapat mengambil keputusan yang berkaitan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.
2. Demikian pula halnya pada promosi jabatan, meskipun secara keseluruhan sudah baik, namun ada beberapa indikator yang harus diperhatikan. Yakni manajemen harus juga memperhatikan situasi – situasi seperti kondisi karyawan, kebutuhan psikologis, pelaksanaan promosi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan menghindari kebutuhan individual sehingga semangat dan gairah kerja mereka dalam bekerja dapat berjalan secara optimal.
3. Dan diharapkan kepada seluruh karyawan agar dapat bekerja sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan hasil kerja dapat dicapai dengan lebih baik lagi, serta beban kerja yang diberikan tidak melebihi kemampuan karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Djuremi, dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal of Management. Volume 2, Nomor 2.

Elisawati. 2012. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Rekan Sekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelelawan*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau: Pekanbaru.

Fatmawati, Puji 2013. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo*. Tugas Akhir. Universitas Yogyakarta.

Feriyanto, Andri dan Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Penerbit MEDIATERA: Kebumen

Jayusman dan Siti Khotimah, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Waringin Barat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma Pangkalan Bun: Pangkalan.

Kusumawati, Ajeng Retno. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Indonesia*. Skripsi. Universitas Syarif Hidayatullah: Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja "Berbasis Kompetensi"*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.

Mulyono. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo*. Skripsi, STIE AUB: Surakarta.

Simanjuntak, WindaYuliarta, 2015. *Peranan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru*.Skripsi. Fakultas Studi Administrasi Bisnis FISIP. Universitas Riau: Pekanbaru

Umam, Moh Khoirul. 2015. *Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati*.Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang.

Hasan, Zuhri Oktaviani. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo*.Skripsi.Prodi Manajemen.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara Cetakan ke Tujuh Belas: Jakarta.

Hasibuan, H. Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Lina, Dewi. 2014. *Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating*Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. Volume 14, Nomor 1.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit CV. ALFABETA: Bandung.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.

Sumarni, Dede. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)*. Skripsi, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT BumiAksara: Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.

Uha, H. Ismail Nawawi. 2015. ***Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja “Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi”***. Cetakan Kedua. Prenadamedia Group. Jakarta.

Wiranata, Anak, Agung. 2011. ***Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan (Studi Kasus : Cv. Mertanadi)***.Skripsi. Fakultas Teknik, Universitas Udayana: Denpasar.

Wiwin, Agustian dkk.2016.***Pengaruh Promosi Jabatan Dan Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pgascom Palembang***.Skripsi. Universitas Bina Darma: Palembang