

**Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya
Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batu
(Studi Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan)**

Afita Puji Chrismawati¹⁾

Hadi Sunaryo²⁾

Nanik Wahyuningtiyas³⁾

Email : afitachrisma@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, performance allowances, and work motivation on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

By using a sample of 48 people. Data analysis methods used in this research are descriptive statistics and inferential statistics.

This study also indicates that the results of the study show that simultaneously the variables of leadership style, performance allowances, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

Based on the results of partial testing (t test) the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance, the performance allowance variable has a positive and significant effect on employee performance and the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance in the Protocol and Communication Section of the Regional Secretariat of Batu City.

Keywords: *Leadership Style, Performance Benefits, and Work Motivation and Employee Performance*

Latar Belakang

Meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka penguatan kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintahan. Pengembangan organisasi sumber daya manusia sangat penting. Konsekuensi dari kurangnya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan mengakibatkan kesulitan yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Karena kinerja buruk karyawan organisasi saat ini.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangannya. Jika kepemimpinan tidak dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, kemajuan organisasi akan lambat. Namun jika kepemimpinan dirasakan baik maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan melakukan hal-hal seperti memberikan bonus kepada pegawai agar pegawai lebih semangat bekerja dan organisasi dapat bersaing dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tunjangan kinerja merupakan sumber penghasilan selain upah. Pegawai aktif diberi kompensasi berdasarkan kompetensi dan kinerja mereka. Pendekatan ini mudah diterapkan dan memiliki pengaruh yang menguntungkan bagi organisasi karena meningkatkan motivasi karyawan dan rasa kepuasan. Namun, ada masalah yaitu apakah sistem tunjangan kinerja benar-benar meningkatkan kinerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan, atau

apakah memiliki efek sebaliknya. Selain itu, tunjangan kinerja telah diberikan, namun karyawan belum menunjukkan perubahan besar dalam pekerjaannya bahkan cenderung bertahan.

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehubungan dengan tujuan bisnis adalah dengan memotivasi mereka di tempat kerja. Motivasi digambarkan sebagai suatu cara untuk mendorong semangat dan kemampuan kerja bawahan untuk bekerja keras dengan memanfaatkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses pengembangan motivasi kerja seseorang merupakan sintesa dari gagasan kebutuhan, dorongan, tujuan, dan ketidakseimbangan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruhnya .

Tinjauan Teori

Tinjauan teori merupakan landasan yang dapat dijadikan pegangan dalam penulisan penelitian ini, karena teori juga berfungsi sebagai panduan dalam pengumpulan data. Teori yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja dan motivasi kerja serta kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan dasar dalam memberi jawaban terhadap rumusan masalah.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Wibowo (2017:7) merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Suntoro (Tika, 2016:121) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai “pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Gibson (dikutip dalam Rivai dan 2015:16), nerja karyawan ditentukan oleh harapan akan imbalan, dorongan, keterampilan (kebutuhan dan kualitas), persepsi tugas, imbalan eksternal internal, dan persepsi tingkat imbalan. dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang bekerja dengan sukses dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan harapan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan. Apa yang harus dilakukan dan bagaimana mencapainya adalah dua aspek kinerja sesuai pedoman dan ukuran yang telah ditetapkan .

Gaya Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2019: 287), Gaya kepemimpinan bagi seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

Gaya kepemimpinan yaitu seorang pemimpin tidak lahir dengan sendirinya, kepemimpinan tersebut terdiri dari hubungan beberapa unsur yang cukup kompleks. Ada dua hal yang biasa dilakukan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yaitu membimbing perilaku dan mendukung perilaku, dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan organesasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah suatu pola perilaku yang mencontohkan pendekatan atau cara yang unik dalam membujuk bawahannya untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dalam upaya mencapai suatu tujuan.

Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Walikota (PERWALI) Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Batu Ditetapkan Tanggal 09 Januari 2019 Diundangkan Tanggal 09 Januari 2019 Berlaku Tanggal 09 Januari 2019. Disebutkan bahwa tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya. Menurut Yani (2012:19), tunjangan kinerja adalah uang, barang, atau pembayaran lain yang dilakukan kepada pekerja secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai. Bagi pegawai yang telah menerima tunjangan kinerja harus memiliki kinerja yang terukur, melalui penerapan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2019 :94) motivasi kerja merupakan suatu kondisi jiwa seseorang yang mendorong untuk mencapai prestasinya secara maksimal dan demi tujuan organisasi.

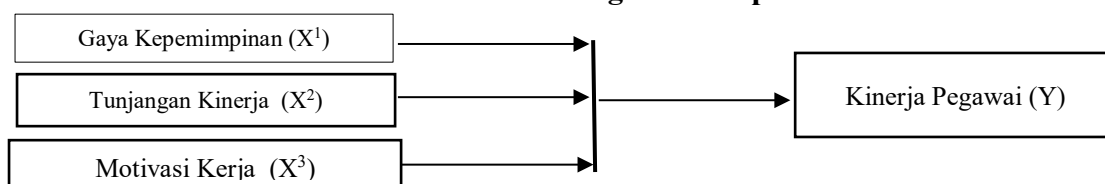
Menurut Wibowo (2017:322) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang tumbuh di dalam diri seseorang. Baik berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki guna mencapai hasil yang optimal, guna pemenuhan kebutuhan pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kerja pegawai.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2019:17) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai teknik penelitian yang dibangun di atas filosofi positivis, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Semua fenomena diubah menjadi variabel yang dihitung secara sistematis untuk menunjukkan bagaimana variabel tersebut berhubungan satu sama lain di dalam penelitian kuantitatif tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu dengan alamat Jalan Panglima Sudirman No.507, Batu Kec. Batu, Kota Batu Jawa Timur 65314. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2023

Adapun teori yang digunakan pijakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Kinerja Pegawai**
Kinerja pegawai Produktivitas karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang berdampak positif pada kebahagiaan pelanggan, ekonomi, dan tujuan strategis organisasi (Mangkunegara, 2019:67).
2. **Gaya Kepemimpinan**
Gaya kepemimpinan yang menggabungkan tujuan organisasi dan individu dapat digambarkan sebagai gaya kepemimpinan (Soetisna, 2019: 110).
3. **Tunjangan Kinerja**
Tunjangan kinerja adalah uang, barang, atau pembayaran lain yang dilakukan kepada pekerja secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Yani, 2012:19)..
4. **Motivasi Kerja**
Motivasi kerja adalah penyediaan faktor pendorong yang memicu gairah kerja seseorang agar dapat berkolaborasi, bekerja produktif, dan bekerja dengan integritas untuk mencapai kepuasan (Mangkunegara 2019:93).

Operasionalisasi variabel adalah proses mengubah konsep abstrak atau teoritis menjadi sesuatu yang dapat diukur atau diamati dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel-variabel berikut didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah keluaran dari pekerjaan karyawan, prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja perlu didemonstrasikan secara rinci dan dapat diukur dengan menggunakan kriteria yang ditetapkan. Mangkunegara (2019:67) menyebutkan faktor-faktor berikut sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Ketepatan Waktu Kerja

b. Gaya Kepemimpinan

Pola tindakan yang dimaksudkan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

c. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja termasuk pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang tunai, komoditas berwujud, atau keduanya sebagai pembayaran atas layanan yang diberikan kepada organisasi. Hal ini berdampak pada loyalitas karyawan terhadap organisasi dan dapat dimanfaatkan sebagai strategi untuk mempertahankan pekerja yang baik dan membuat mereka memberikan kontribusi yang cukup bagi organisasi. Menurut Yani (2012: 19), tunjangan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. setiap bulan tunjangan kinerja dibayarkan kepada karyawan.
2. sejalan dengan kelas jabatan.
3. mempertimbangkan untuk capaian kinerja karyawan.

d. Motivasi

Seseorang termotivasi untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam suatu organisasi ketika mereka didorong secara internal dan eksternal untuk melakukannya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner digunakan untuk mengumpulkan yang dan data sekunder yang diperoleh dari Peraturan Walikota Batu tahun 2019, struktur organisasi, pembagian tugas pegawai, tupoksi pegawai. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS .Instrument pengambilan data telah melalui uji

instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, demikian pula Uji Normalitas dan uji asumsi klasik .

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

Sebelum data di analisis, perlu diuji normalitas dulu , menurut Ghozali (2016:111) adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam suatu model regresi berdistribusi teratur. Untuk menunjukkan apakah data didistribusikan secara teratur atau tidak. Rumus Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam uji normalitas, dengan peringatan bahwa data terdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan tidak terdistribusi normal jika $0,05$.

Metode Analisis Data

Tahapan proses penelitian dimana data yang telah terkumpul akan diolah dengan menggunakan statistik Deskriptif dan statistik inferensial dengan alat bantu analisis data yaitu SPSS versi 20 .

Dari deskripsi jawaban responden variabel tunjangan kinerja yang mempunyai skor tertinggi diantara variabel yang lain, dapat dimaknahi bahwa persepsi Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu terhadap tunjangan kinerja sangat berarti karena sebagai komponen pencedapatan pegawai . Menurut Santoso(2018:30) ini ditunjukkan dengan indikator Tunjangan Kinerja sesuai kelas jabatan mendapatkan apresiasi tertinggi.

Tertinggi kedua adalah variabel kinerja pegawai , dengan indikator kualitas hasil kerja dengan pernyataan Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas sesuai dengan petunjuk teknis (juknis) yang melekat pada masing-masing. Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu dalam melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan petunjuk teknis, dengan demikian kualitas hasil kerja terjamin.

Tertinggi ketiga adalah variabel Motivasi kerja dengan indikator Pengakuan Atas Kinerja dengan pernyataan Sebagai pegawai berusaha mendapatkan pengakuan atas kinerja yang telah saya lakukan. Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu dari hasil analisis deskriptif dalam bekerja menunjukkan usaha untuk mendapatkan pengakuan hasil kerja dari penggunanya. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk peningkatan kinerja.

Tertinggi keempat adalah variabel gaya kepemimpinan dengan indikator Mengarahkan dengan pernyataan sebagai pegawai saya, mendapatkan arahan dari pimpinan sebelum melaksanakan tugas. Menunjukkan bahwa arahan yang diterima oleh Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu sangat dirasakan manfaatnya dari sisi kepemimpinan.

Persepsi yang paling rendah ada pada variabel kepemimpinan dengan indikator Partisipasi dengan pernyataan Sebagai pegawai , saya merasa bahwa Pimpinan menghargai partisipasi saya. Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu mempersepsikan bahwa pemimpin kurang melibatkan karyawan dalam bentuk partisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.833	2.209		1.736	.089
1 Gaya Kepemimpinan	.169	.049	.377	3.485	.002
Tunjangan Kinerja	.172	.073	.249	2.355	.023
Motivasi Kerja	.355	.138	.286	2.589	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F (Simultan)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil uji nilai F diketahui nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis yang diajukan yaitu bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat diterima. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja layak digunakan untuk menduga variabel Kinerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.833	2.209		1.736	.089
1 Gaya Kepemimpinan	.169	.049	.377	3.485	.002
Tunjangan Kinerja	.172	.073	.249	2.355	.023
Motivasi Kerja	.355	.138	.286	2.589	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan adalah adjusted R Square diperoleh angka sebesar 0,393 atau sebesar 39,3% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan/dijelaskan dari Variabel Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai 39,3% sedangkan 60,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Shinta (2020), hal ini dapat diketahui melalui rata-rata distribusi jawaban responden saat menyebar kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel tunjangan kinerja, karena ketika pemberian tunjangan kinerja berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang memiliki pengaruh paling kecil adalah variabel gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan sewaktu-waktu bisa berubah tergantung dari pimpinan yang menjabat di bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Dimana gaya kepemimpinan sesuai dengan karakter dari pemimpinnya.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai mempunyai skor yang tinggi dan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Pradipta (2018) dan juga sejalan dengan pendapat Mulyasa (2018:108), gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Hasil penelitian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang dianggap penting oleh Pegawai Sekretariat Daerah Kota Batu adalah indikator Mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan dengan pernyataan Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai.

c. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai mempunyai skor yang tinggi dan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Shinta (2020;18) menyebutkan bahwa yang dilakukan pegawai telah menunjukkan tunjangan kinerja yang dikaitkan langsung dengan kinerja ternyata menghasilkan peningkatan kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja yang layak maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Tunjangan kinerja akan menentukan skala kehidupan ekonomi pegawai. Dengan demikian, apabila pegawai memandang bahwa bila tunjangan kinerja tidak memadai maka kinerja pegawai akan turun. Hasil penelitian bahwa pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh sangat penting dan berarti bagi pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah batu adalah indikator Tunjangan Kinerja per bulan dengan pernyataan Pegawai diberikan tunjangan kinerja setiap bulan . Sesuai dengan pandangan pegawai karena pendapatan setiap bulan merupakan sumber utama yang digunakan membiayai kehidupan keluarga.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai mempunyai skor yang tinggi dan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Suryani (2016) an juga sejalan dengan teori dari Maslow (1951:35) mengungkapkan bahwa motivasi erat sekali kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan para pegawai. Motivasi pada hakekatnya merupakan kekuatan yang dapat memberikan rangsangan atau dorongan serta semangat kerja kepada pegawai sehingga dapat merubah perilaku pribadi orang tersebut dan digunakan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Batu. Artinya dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan dan tunjangan kinerja yang diberikan serta meningkatnya motivasi kerja dari pegawai terhadap organisasi yang ada di Bagian Protokol tersebut maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.
- Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin baiknya pemberian tunjangan kinerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
- Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Setda Kota Batu, artinya bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai terhadap organisasi yang ada di Bagian Protokol tersebut maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Kota Batu

- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan
Diharapkan Pemerintah Kota Batu dapat menempatkan kriteria personal Kepala Bagian Protokol yang memiliki gaya kepemimpinan yang luwes dan memberikan kebebasan berkreasi bagi stafnya serta menempatkan staf sesuai kemampuan dan bisa merotasi apabila stafnya terlalu lama di tempatkan di Bagian Protokol sebab di Bagian Protokol ini pekerjaan yang tidak mengenal waktu.
- Untuk variabel Motivasi Kerja
Kepala Bagian Protokol selain memberikan motivasi kerja pada staf dan seharusnya bisa mempromosikan stafnya untuk menjadi pejabat struktural apabila memenuhi syarat.
- Untuk variabel Tunjangan Kinerja
Kepala Bagian Protokol seharusnya memperjuangkan kesejahteraan lebih bagi stafnya, sebab kinerja bagian Protokol tidak mengenal waktu dibandingkan pegawai lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk memperbanyak referensi yang digunakan dan atau melakukan penelitian dengan judul yang sama pada tempat yang berbeda atau bahkan pada bidang lain misalnya pada perusahaan swasta, perusahaan penghasil barang, sehingga hasilnya dapat diperbandingkan.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Damanik, Mariana (2021), Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar Medan.
- Farah Shinta Qurratu Ain (2020). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (studi kasus kinerja pegawai sektor publik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II)
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Harald Biong et al. 2018. *The Influence of Retail Management's Use of Social Power on Corporate Ethical Values, Employee Commitment, and Performance*. *Journal of Business Ethics*. JBE; Dordrecht. Belanda.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Hersey dan Blanchard. 2017. *Managemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV

- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Nur Diana, Sudarmiatin, S., & Agus Hermawan. (2023). Model of Accounting Information System and SMEs Performance in Contingency Theory Perspective. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(03), 47-69. Retrieved from <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/396>
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan. 2003. *Dasar – Dasar Statistika*, Edisi Revisi. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septianingsih, Lisa (2019), Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo Lampung.
- Sheyi Katina (2017). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sondang P. Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2018. *Statistik Deskriptif : Konsep dan Aplikasi dengan MS Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Yulk, Gary. 2019. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Basri (2017). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel MAXONE Palembang.

Afita Puji Chrismawati¹⁾ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo²⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Nanik Wahyuningtiyas³⁾ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma