

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MANGGARAI YANG DIPENGARUHI OLEH FAKTOR KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN *REWARD***

Wigberta Jeliut¹⁾, Muninghar²⁾, Fatimah Riswati³⁾

^{1, 2, 3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email : jeliut79@gmail.com

(Submit : 04 Januari 2021, Revised : 18 Januari 2021, Accepted : 18 Februari 2021)

Abstract. This type of research is explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, data analysis uses SPSS. The research sample was 77 employees. The objectives of this study are 1). To describe transformational leadership, reward and employee performance of the General Section of the Regional Secretariat of Manggarai Regency. 2). To test and manage transformational leadership leadership, reward simultaneously have a significant effect on employee performance 3). To test and analyze whether transformational leadership has a significant influence on employee performance. 4). To test and analyze whether the reward has a significant effect on the performance of the employees of the General Section of the Regional Secretariat of Manggarai Regency. 1). Simultaneously, transformational leadership, reward and have a significant effect on employee performance at the General Section of the Regional Secretariat of Manggarai Regency. It is proven that the results of the calculated F value is 2.903 with an unknown significance level of the sig value, which is 0.003 (less than 0.05). 2). Partially, transformational leadership, reward have a significant effect on employee performance at the General Section of the Regional Secretariat of Manggarai Regency. 3). Based on the test results, it is known that transformational leadership has an effect on employee performance on employee performance at the General Section of the Regional Secretariat of Manggarai Regency; as evidenced by the t value is 1,400 with a significance level of 0.003 (less than 0.05).

Keywords : Transformational Leadership, Reward and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat

disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai kinerja yang semakin meningkat. Dalam organisasi publik, seorang pegawai bekerja selalu tergantung pada

pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin yang baik, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Sebuah organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya, (Arni, 2014).

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya, (Bass, 2013).

Robert (2016:190) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai mempertukarkan sesuatu yang berharga bagi yang lain antara pemimpin dan bawahannya, intervensi yang dilakukan oleh pemimpin dalam proses organisasional dimaksudkan untuk mengendalikan dan memperbaiki kesalahan yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada pemberian penghargaan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Reward berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. *Reward* sebagai alat pendidikan diberikan ketika siswa melakukan sesuatu yang baik. Menurut Djamarah, (2015:82), *reward* (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-

kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk reward yang lain juga bias disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak menerima hadiah dari seseorang dengan motif-motif tertentu.

Slameto, (2013:171), mengatakan bahwa *reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan guru kepada siswa sebagai hadiah karena siswa tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan guru dengan baik. Sedangkan Purwanto, (2013:182) mengatakan *reward* adalah alat untuk mendidik anak-anak supaya anak merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan.

Sejalan dengan itu Hamalik, (2014:34) mengatakan bahwa reward memiliki tujuan untuk membangkitkan atau mengemban minat, reward ini hanya berupa alat untuk membangkitkan minat saja bukanlah sebagai tujuan. Tujuan pemberian penghargaan dalam belajar adalah bahwa seseorang akan menerima penghargaan setelah melakukan pembelajaran dengan baik dan akan melakukan pembelajaran sendiri di luar kelas. *Reward* juga bisa dikatakan sebagai motivasi yang diberikan oleh guru kepada siswanya, (Sardiman, 2013:92).

Mangkunegara, (2014:67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Suranta, (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan peneliti pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai terdapat fenomena adanya kinerja yang diharapkan oleh pimpinan belum tercapai optimal sesuai target yang telah ditetapkan. Belum optimalnya kinerja pegawai setelah dilakukan penelitian diduga disebabkan adanya beberapa beberapa faktor meliputi gaya kepemimpinan transformasional, yang diterapkan belum mampu memberikan dorongan semangat kerja/pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Reward dan promosi jabatan yang menjadi harapan pegawai belum diterima dengan baik oleh pegawai, selain hal tersebut adanya pemberian reward dari pimpinan belum dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

Adanya fenomena tersebut menarik penelitian untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi yang mengupas tentang kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai, dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan transformasional, *reward* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai”

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be

used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

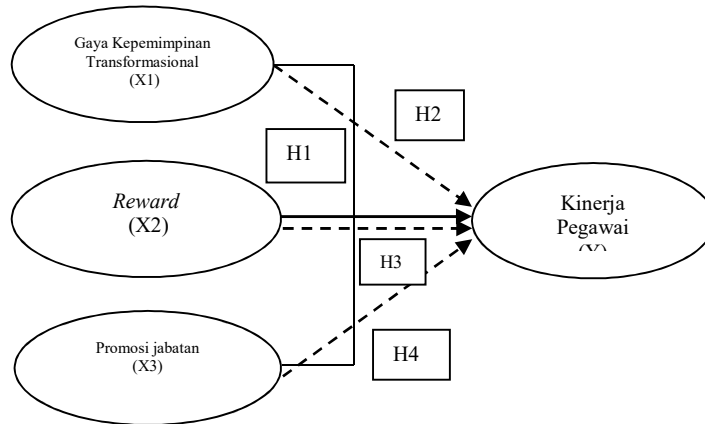
Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan Hesti Wulandari, (2016) menghasilkan temuan penelitian adanya Pengaruh kepemimpinan transformasional, reward dan promosi jabatan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kediri. Hasil penelitian tersebut mengemukakan adanya hubungan pengaruh yang signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Mohammad Karimullah, (2015). mengemukakan adanya hubungan Pengaruh Kepemimpinan transformasional, promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Pamekasan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus, (2018) menemukan adanya hubungan yang signifikan *Reward and Punishment* terhadap kinerja pegawai.

Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada gambar berikut.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
 —————> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

Hipotesis penelitian yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional, reward secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.
2. Kepemimpinan transformasional dan reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

3. Reward mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,732	,510		9,286	,000
Kepemimpinan Transformasional	,643	,107	,057	1,400	,003
Reward	,510	,106	,143	1,029	,002
Promosi Jabatan	,316	,089	,156	1,316	,004

Berdasarkan hasil analisis data hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4.732 + 0,643 X1 + 0,510 X2$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 4.732 Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan transformasional (X1), reward (X2) maka besarnya kinerja pegawai pada kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y) adalah sebesar 4.732. Angka 0,643 ini mengandung arti bahwa pemberian kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja

pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0.643 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan transformasional yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (reward) adalah konstan.

Angka 0,510. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, reward (X2) juga meningkatkan kinerja pegawai (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh reward sebesar 0,510 satuan untuk setiap perubahan reward yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan reward sebesar 0,510 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,510 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (kepemimpinan transformasional) adalah konstan.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	9,286	,000
	Kepemimpinan transformasional	1,400	,003
	Reward	1,029	,002

Berdasarkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah :

Untuk menguji hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai”, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan uji t. Diketahui Nilai t hitung untuk pemberian kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai” terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Untuk membuktikan hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa “Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai”, Berdasarkan Nilai t hitung untuk

reward (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reward (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai” terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji t hitung diketahui Nilai t kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, Nilai t hitung untuk reward (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dan Nilai t hitung untuk promosi jabatan (X3) sebesar 1.316 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.

Berdasarkan Tabel Uji t tersebut ditunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional memiliki nilai tertinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah untuk menguji hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai”, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan uji t. Diketahui Nilai t hitung untuk pemberian kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan transformasional berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai” terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima.

Untuk membuktikan hipotesis ketiga, yang menyatakan bahwa “Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai”, Berdasarkan Nilai t hitung untuk reward (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reward (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai” terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga diterima.

Hasil uji t hitung diketahui Nilai t kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, Nilai t hitung untuk reward (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, Berdasarkan Tabel Uji t tersebut ditunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional memiliki nilai tertinggi, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa oleh kepemimpinan transformasional, reward mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai. Langkah selanjutnya akan diuraikan secara lebih terperinci sesuai dengan uraian hipotesis sebagai berikut.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai. Artinya bahwa kepemimpinan transformasional yang diberikan oleh pimpinan mampu membuat perubahan terhadap kinerja pegawai semakin meningkat lebih optimal khususnya pada lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustinus, (2018), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Karimullah, (2015) juga menjelaskan terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 1.400 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

Pengaruh Reward Terhadap Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai

Reward sebagai alat pendidikan diberikan ketika siswa melakukan sesuatu yang baik. Menurut Karimullah (2015: 45), reward (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Bentuk reward yang lain juga bias disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seseorang. Semua orang berhak

menerima hadiah dari seseorang dengan motif-motif tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Mega, (2012), yang menjelaskan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari reward terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Agustinus, (2018), juga menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari reward terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk reward (X2) sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa reward (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Reward (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata.
2. Secara simultan kepemimpinan transformasional, reward mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

3. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.
4. Reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Manggarai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustinus, 2018, “Pengaruh reward dan promosi jabatan Terhadap kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Surakarta).(Tesis). Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [2] Andy, 2014. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Mustika bahana jaya, lumajang). Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan 2013. Vol. 3, No. 1, 1-30.
- [3] Bass, B.M. 2013, “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision”, *Organizational Dynamics* Vol. 18. No.3
- [4] Bertoldo.C.E.dos.S, Miranda.D.de.A, Souza-Junior.EJ, 2012. Surface hardness and colour change of dental enamel exposed to cigarette smoke. *Int J Dent Clinics*; 3(4): 1-4 Cipta, Jakarta.
- [5] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- [6] Dedi Suryadi, 2012, Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Wilayah Propinsi Riau.Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi 2017. DOI. 10234/emba.v513. 15658.
- [7] Fahmi, Irham. 2012. Analisis Laporan Keuangan. Cetakan Ke-2. Bandung: Alfabeta
- [8] Fuad Mas’ud, 2016, “Survai Diagnosis Organisasional,” Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- [9] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah .Jakarta:PT Bumi Aksara.
- [10] Hesti Wulandari, 2016. ”Pengaruh kepemimpinan transformasional, reward dan promosi jabatan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Kediri”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 8, No, 1, 2017: 323-340.
- [11] Istanti, Enny,et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [12] Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [13] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1,Hal. 1-10.
- [14] Kasiram, Moh. 2015. Metodologi Penelitian. Malang: UIN-Malang Pers.
- [15] Locander, W.B., F. Hamilton, D.Ladik & J.Stuart. (2015). Developing a leadership-rich culture: The missing link tocreating a market-focused organization. *Journal of Market-Focused Management*. Vol. 5, pp. 149-163.
- [16] Mega Yudha, 2012, “Pengaruh Faktor Reward, promosi jabatan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai di PT.ASKES (Persero)

- Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 05 Nomor 2. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- [17] Mohammad, Karimulla, 2015. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Pamekasan. Tesis. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- [18] Nawawi, Hadari. (2016). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- [19] Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- [20] Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- [21] Robbins, Stephen P. (2015). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- [22] Robert L. Mathis .2016. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- [23] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [24] Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan V. Jakarta : Bumi Aksara.
- [25] Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- [26] Slameto. 2013. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [27] Stoner. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Subagyo, Ahmad. (2012). *Marketing in Bussiness*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [29] Sugiono, 2016. Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, Dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal Melakukan Whistleblowing. Universitas Katolik Widya Mandala. Fakultas Ekonomi. Surabaya.
- [30] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [31] Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol15.No2.Hal:116-138.
- [32] Yukl, Gary A. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indek.
- [33] Yuni Ellistiawati, 2015 “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan reward terhadap kinerja pegawai Puskesmas Proppo Kecamatan Proppo Kabupaten Pamekasan”. *Jurnal ekonomi*, Vol. 33, No. 2, Hal. 121-134.