

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
BANDA ACEH**

**Syarifah Mauli Masyithah<sup>1</sup>, Banta Karollah<sup>2</sup>, Ferdi Nazirun Sijabat<sup>3</sup>, Ayu Fardhilla<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

\*corresponding author:  
syarifah@stiesabang.ac.id

**Abstract**

*This study to analyze the effect of leadership style and promotion on work motivation. This research is through a statement/questionnaire. The sample of this study was 33 employees. The results of the research on the partial test of the variable Leadership Style have an effect on Employee Work Motivation at the Banda Aceh Primary Tax. Position Promotion has an effect on Employee Work Motivation at the Banda Aceh Primary Tax Service Office. Then the Simultaneous Test between the variables of Leadership Style and Position Promotion has an effect on Employee Work Motivation at the Banda Aceh Primary Tax Service Office. Partially, leadership style influences employee work motivation at the Banda Aceh Primary Tax with  $t_{count}(2.568) > t_{table}(2.042)$ . Partially, promotion has an effect on employee motivation at the Banda Aceh Pratama Tax Office with a  $t\text{-value}_{2,932} > t_{table}(2.042)$ . Simultaneously, Leadership Style and Position Promotion affect Employee Work Motivation at the Banda Aceh Primary Tax with  $F_{count}(23,548) > F_{table}(3,316)$ .*

**Keywords:** Leadership Style, Job Promotion and Work Motivation

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini adalah melalui pernyataan/kuisisioner. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 33 pegawai. Hasil penelitian uji parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Kemudian Uji Simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}(2.568) > t_{tabel}(2.042)$ . Secara parsial Promosi jabatan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}(2.932) >$  dari nilai  $t_{tabel}(2.042)$ . Secara simultan Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung}(23.548) > F_{tabel}(3.316)$ .

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja

**PENDAHULUAN**

Fenomena dan permasalahan motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh bahwa saat ini pegawai sedang menghadapi permasalahan yang cukup serius dimana para pegawai mengalami kekurangan motivasi kerja. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya tugas yang menumpuk dan tidak diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, adanya rutinitas kerja yang monoton sehingga menimbulkan kejenuhan karena setiap hari mengerjakan pekerjaan yang sama

yaitu menghadapi dan melayani masyarakat. Hal tersebut dapat menurunkan konsentrasi dalam bekerja sehingga membutuhkan pembaharuan motivasi. Guna tercapainya tujuan organisasi, motivasi kerja sangat berperan penting bagi pegawai karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat sehingga hasil kerja pegawai lebih optimal. Hal ini didukung pendapat dari Manulang (2011:166) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dapat mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Fenomena dan permasalahan gaya kepemimpinan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh termasuk kategori kepemimpinan otoriter dimana pimpinan tidak memberikan banyak kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan saran serta pendapat dalam menjalankan atau memecahkan suatu permasalahan yang sedang terjadi seperti penambahan jam kerja dan penambahan tugas yang dibebankan. Hal tersebut menuntut pegawai untuk bersedia mengikuti peraturan pimpinan sehingga pegawai merasa tertekan dengan otoritas kerja yang ditetapkan. Pada akhirnya, keadaan seperti ini akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Pengadaan promosi jabatan atau kenaikan jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh cenderung tidak struktural dan tertib administrasi. Sehingga pegawai belum mampu mencapai hasil kerja yang maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas yang diharapkan oleh kantor. Menurut (Siagian, 2019:169) Promosi jabatan adalah seorang pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat causal relationship, yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

**Tabel I.1**  
**Skala Likert**

| <b>No</b> | <b>Pilihan Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|-----------|------------------------|-------------|
| 1         | Sangat Tidak Setuju    | 1           |
| 2         | Tidak Setuju           | 2           |
| 3         | Kurang Setuju          | 3           |
| 4         | Setuju                 | 4           |
| 5         | Sangat Setuju          | 5           |

Variabel ini terdiri dari 2 yaitu gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

Dalam penelitian ini Variabel independent adalah gaya kepemimpinan dan promosi jabatan (X). Sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja (Y) dengan persamaan estimasinya adalah: (Sugiyono (2019:258).

Dari persamaan ini, maka penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Nilai yang diprediksikan

X1 = Nilai variabel independen X1  
X2 = Nilai variabel independen X2  
a = Konstanta  
b1, b2 = Koefisien regresi

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara statistic, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan menggunakan bantuan SPSS. Berdasarkan output seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5%.

**Tabel II.2**  
**Hasil Uji Validitas**

| NO | PERTANYAAN | VARIABEL | KOEFISIEN KORELASI | NILAI KRITIS 5% (N=33) | KETERANGAN |
|----|------------|----------|--------------------|------------------------|------------|
| 1  | A1         | Y        | 0.637              | 0.355                  | VALID      |
| 2  | A2         |          | 0.551              | 0.355                  | VALID      |
| 3  | A3         |          | 0.701              | 0.355                  | VALID      |
| 4  | A4         |          | 0.501              | 0.355                  | VALID      |
| 5  | A5         |          | 0.458              | 0.355                  | VALID      |
| 6  | A6         |          | 0.408              | 0.355                  | VALID      |
| 7  | A7         |          | 0.479              | 0.355                  | VALID      |
| 8  | A8         |          | 0.578              | 0.355                  | VALID      |
| 9  | A9         |          | 0.594              | 0.355                  | VALID      |
| 10 | B1         | X1       | 0.805              | 0.355                  | VALID      |
| 11 | B2         |          | 0.474              | 0.355                  | VALID      |
| 12 | B3         |          | 0.696              | 0.355                  | VALID      |
| 13 | B4         |          | 0.616              | 0.355                  | VALID      |
| 14 | B5         |          | 0.728              | 0.355                  | VALID      |
| 15 | B6         |          | 0.820              | 0.355                  | VALID      |
| 16 | C1         | X2       | 0.587              | 0.355                  | VALID      |
| 17 | C2         |          | 0.783              | 0.355                  | VALID      |
| 18 | C3         |          | 0.534              | 0.355                  | VALID      |
| 19 | C4         |          | 0.558              | 0.355                  | VALID      |
| 20 | C5         |          | 0.597              | 0.355                  | VALID      |
| 21 | C6         |          | 0,594              | 0,355                  | VALID      |
| 22 | C7         |          | 0,783              | 0,355                  | VALID      |

Sumber: Data diolah (2021)

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS.

**Tabel III.3**  
**Uji Reliabilitas**

| No | Variabel               | Item Variabel | Nilai Alpha | Kehandalan |
|----|------------------------|---------------|-------------|------------|
| 1. | Motivasi Kerja (Y)     | 9             | 0,835       | Handal     |
| 2. | Gaya Kepemimpinan (X1) | 6             | 0,878       | Handal     |
| 3. | Promosi Jabatan (X2)   | 7             | 0,862       | Handal     |

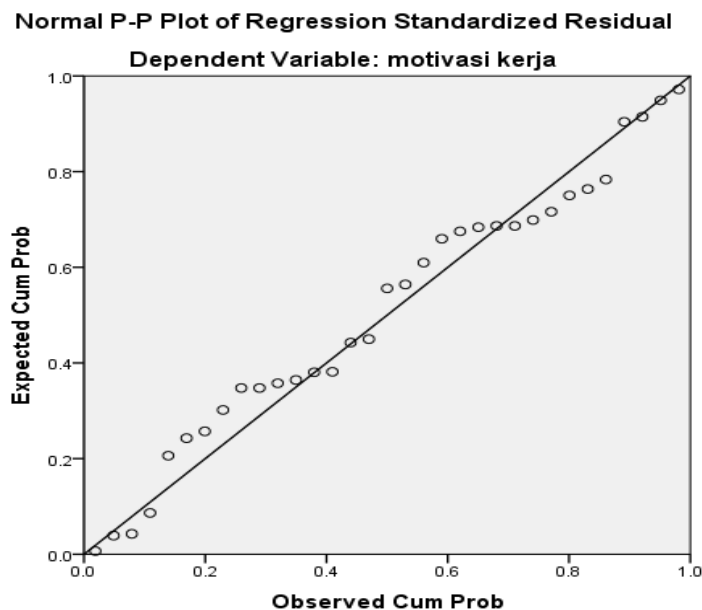
Sumber: Data diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach alpha, nilai cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik” (Ghozali, 2018:45).

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel motivasi kerja berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrument, diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, promosi jabatan adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Untuk pengujian normalitas data, yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

**Gambar IV.4**  
**Hasil Normalitas**



Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2021)

Berdasarkan gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. "Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas". Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan masukan variabel independen.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji

multikolinieritas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV. 7 sebagai berikut:

**Tabel V.5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

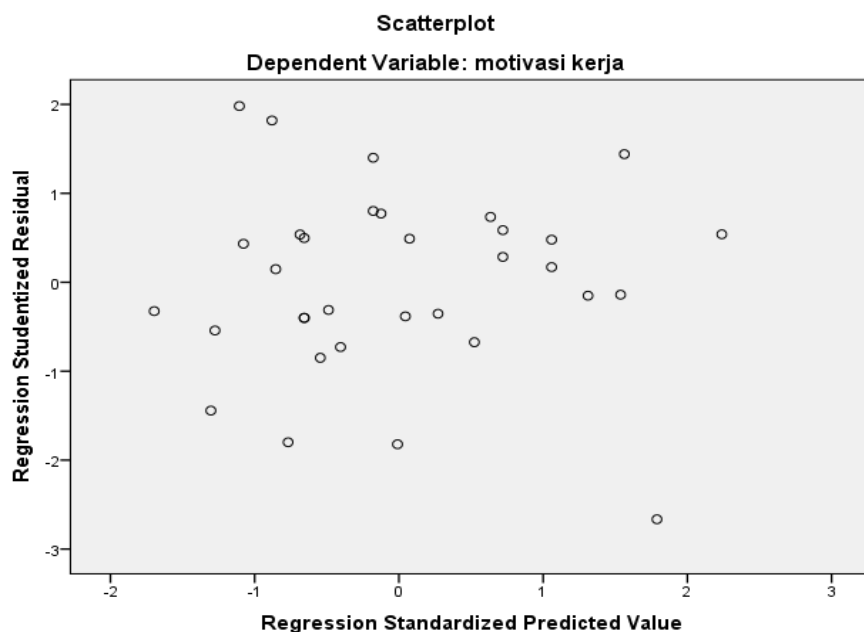
| Variabel Bebas         | Toleransi | VIF   | Keterangan            |
|------------------------|-----------|-------|-----------------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,540     | 1,853 | Non Multikolinieritas |
| Promosi Jabatan (X2)   | 0,540     | 1,853 | Non Multikolinieritas |

*Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2021)*

Berdasarkan tabel IV.7 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga merupakan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar IV.2:

**Gambar VI.6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2021)*

Berdasarkan gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Promosi jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh

**Tabel VII.7**  
**Motivasi Kerja**

| Nama Variabel     | B     | Standar Error | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig.  |
|-------------------|-------|---------------|---------------------|--------------------|-------|
| Konstanta         | 2.673 | 4.711         | 0.567               | 2,042              | 0.575 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.700 | 0.273         | 2.568               | 2,042              | 0.015 |
| Promosi Jabatan   | 0.582 | 0.198         | 2.932               | 2,042              | 0.006 |

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output Gable6er melalui program SPSS seperti terlihat pada Gable di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.673 + 0.700X_1 + 0.582X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1). Koefisien Regresi ( $\beta$ )

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2.673 artinya bila gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh adalah sebesar 2.673 pada satuan skala Likert atau motivasi kerja dapat dikatakan cukup relatif.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.700. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel gaya kepemimpinan sebesar satu-satuan pada satuan skala Likert akan dapat meningkatkan skor motivasi kerja pegawai sebesar 0.700. Dengan kata lain setiap 100% perubahan pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh sebesar 70,0%.
- Koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0.582. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel promosi jabatan sebesar satu-satuan pada satuan skala Likert akan dapat meningkatkan skor motivasi kerja pegawai sebesar 0.582. Dengan kata lain setiap 100% perubahan pada variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh sebesar 58,2%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 70,0%.

2). Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari *output* SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

**Tabel VIII.8**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .782 <sup>a</sup> | .611     | .585              | 3.41646                    |

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan ( $x_2$ ), Gaya kepemimpinan ( $x_1$ )

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.782 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,2%. Artinya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,611 artinya bahwa sebesar 61,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan promosi jabatan ( $X_2$ ).

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel IX.9**  
**Anova<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 549.714        | 2  | 274.857     | 23.548 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 350.165        | 30 | 11.672      |        |                   |
|       | Total      | 899.879        | 32 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Motivasi kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi jabatan ( $X_2$ ), Gaya kapemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23.548 dengan signifikansi 0.000, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,316. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  (23.548) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,316). Keputusannya adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh sangat nyata terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh, digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10. Dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel Iv.10**  
**Hasil Uji Parsial**

| Nama Variabel     | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  |
|-------------------|--------------|-------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 2.544        | 2,042       | 0,016 |
| Promosi Jabatan   | 3.218        | 2,042       | 0,003 |

Sumber: Hasil penelitian, Data diolah (2021)

#### Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10 nilai  $t_{hitung}$  (2.544) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042), maka keputusannya adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

#### Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Pengaruh promosi jabatan terhadap variabel motivasi kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.10 nilai  $t_{hitung}$  (3.218) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,042), maka keputusannya adalah menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel promosi jabatan mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.568) >  $t_{tabel}$  (2.042).
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.932) > nilai  $t_{tabel}$  (2.042).
3. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan atau uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh dengan nilai  $F_{hitung}$  (23.548) >  $F_{tabel}$  (3.316).

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh agar dapat menjalin hubungan dengan baik dan sopan antara pimpinan dan bawahan serta dapat menyampaikan berbagai informasi dengan jelas dan tepat waktu supaya pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efektif.
2. Diharapkan kepada pihak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh agar dapat meningkatkan pengadaan promosi jabatan dengan melakukan berbagai upaya yang dapat memotivasikan pegawai untuk selalu bersikap baik dan positif dalam menyelesaikan tugas serta dapat saling menghargai pendapat antara satu dengan yang lainnya.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan dan promosi jabatan tetapi juga variabel lainnya yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai seperti kompensasi, kompetensi pegawai, pengalaman kerja dan loyalitas kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Taktik*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang, Marihot. (2011). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan, M.A. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Natalina, Eva Varida. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Karyawan PERUM PERURI Karawang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*. Vol.3 No. 2.
- Priyanto, Duwi. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian. Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu, Suharni. (2017). Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*. Vol. 5. No. 1.
- Sekaran. Uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta