

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI

Dwi Yustiani

yust@bps.go.id

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

ABSTRAK

Permasalahan sumber daya manusia dalam keberlangsungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali sebagai Lembaga pemerintah yang memiliki tujuan utama sebagai penyedia data terpercaya yakni pemetaan terlihat dengan terjadinya penurunan rata-rata kinerja pegawai di periode triwulan yang cenderung padat akan kegiatan. Pada tahun 2018, capaian kinerja organisasi tampak terjadi penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui responden penelitian, maupun studi literatur. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan cara perolehan data adalah *self enumeration questionnaire*. Sampel penelitian berjumlah 64 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang disertai dengan pengujian asumsi klasik serta uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95 persen, gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, ketika dilakukan pengujian parsial, hanya variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik menjadi sesuatu yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, didukung oleh bertambahnya motivasi pegawai, serta perumusan pemberian insentif yang baik, dan ditambah dengan lingkungan kerja yang baik, merupakan kombinasi yang baik yang akan berdampak signifikan pada kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia diyakini menjadi elemen utama dalam sebuah organisasi yang diduga mampu mengendalikan unsur lain seperti teknologi dan modal. Jeffry (1994) dalam Sutrisno (2017) mengemukakan pandangannya mengenai sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi sebuah sumber keunggulan berdaya saing yang mampu mengalahkan tantangan yang ada, yang mampu mengendalikan keunggulan daya saing seperti teknologi dan proses produksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia sebagai motor penggerak yang dapat memperlancar pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia mampu mengendalikan kekuatan penunjang seperti canggihnya sarana dan prasarana. Tobari (2015) juga menyebutkan bahwa apabila kondisi kekuatan penunjang tersebut tidak dikendalikan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan dapat berkembang baik.

Sebagai salah satu organisasi pemerintah yakni lembaga non departemen yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden, Badan Pusat Statistik (BPS) yang merupakan satu-satunya lembaga pemerintah yang memiliki tujuan pokok sebagai

penyedia data terpercaya telah melaksanakan reformasi birokrasi sejak tahun 2010. BPS Provinsi Bali merupakan salah satu lembaga perwakilan BPS di daerah. Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, BPS Provinsi Bali mempunyai tugas pokok yaitu menyediakan data statistik dasar. BPS Provinsi Bali sebagai sebuah organisasi publik didukung oleh sumber daya manusia yang handal.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi pemerintah antara lain masalah pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut tidak menutup kemungkinan terjadi di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Berdasarkan Laporan Kinerja BPS Provinsi Bali Tahun 2019, permasalahan utama yang ada di BPS Provinsi Bali antara lain belum terciptanya perencanaan kebutuhan SDM berdasarkan pemetaan kompetensi. Kebutuhan SDM saat ini masih dilakukan dengan memperhatikan posisi lowong pada struktur organisasi. sebaran kegiatan utama yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bali dalam periode triwulanan menunjukkan sebaran kegiatan yang tidak merata. Kecenderungan kegiatan mengerucut di satu titik yaitu pada triwulan dua dan triwulan tiga. Percepatan data yang awalnya dirilis pada bulan Agustus setiap tahun, saat dimajukan menjadi rilis di bulan Februari. Sementara itu capaian kinerja pegawai pada bulan-bulan yang padat akan kegiatan yaitu di triwulan II dan triwulan III menunjukkan penurunan.

Berbagai studi menyebutkan bahwa ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Thao (2015) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan, pembinaan, pemberdayaan, keikutsertaan, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja. Dari sekian faktor tersebut yang secara langsung mempengaruhi adalah faktor kepemimpinan dan motivasi kerja. Tidak hanya kepemimpinan dan motivasi, dua hal penting yang diduga akan berpengaruh pada kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali yakni insentif dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Al Naqbi (2018) mengenai pengaruh insentif terhadap job performance menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem insentif dan job performance yang makin baik. Begitu pula dengan lingkungan kerja. Menurut penelitian Mathews (2013), lingkungan kerja seperti penerangan, keributan, warna gedung, kualitas udara dan perlengkapan meubelair memberikan efek terhadap kinerja pegawai.

METODE

Data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini antara lain data primer (*self enumeration*) dan data sekunder yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali sebagai data pelengkap. Populasi yang dicakup yaitu keseluruhan pegawai Badan Pusat Statistik yang berjumlah 64 orang pegawai yang terdiri dari 26 orang pejabat struktural dan 38 pejabat fungsional. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner online karena pendataan dilaksanakan pada masa pandemi COVID-19.

Metode analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan analisis inferensia. Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2006). Statistik inferensia meliputi metode dimana pengambilan keputusan mengenai populasi atau proses statistik dibuat hanya berdasarkan sampel yang diamati (Kazmier, 2005). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan variabel bebas berupa gaya kepemimpinan, motivasi insentif, dan lingkungan kerja, serta variabel tak bebas adalah kinerja pegawai.

Hipotesis yang digunakan yakni:

- H1 : Gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- H2 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bali
- H3 : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- H4 : Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian statistik, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hasil yang diperoleh hasil bahwa setiap item pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang digunakan yaitu variabel Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai berkorelasi signifikan dengan variabel-variabel masing-masing. Dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen yang ada di dalam setiap variabel adalah valid. Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrument penelitian menunjukkan bahwa ke lima variabel dapat dikatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan bahwa kelima item memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas nilai 0,6. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

a. Analisis *Mean Square*

Variabel gaya kepemimpinan diwakili oleh delapan pertanyaan mengenai fungsi dan peran seorang pemimpin dalam membina bawahannya yang dilacak dari perspektif bawahan. Dari hasil analisis rata-rata dapat diperoleh nilai rata-rata keseluruhan yakni sebesar 4,09. Secara umum, fungsi kepemimpinan yang ada di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali sudah berjalan dengan baik. Item yang paling berkontribusi dalam memberikan sumbangan terhadap rata-rata total yakni item ke empat yaitu atasan menjadi contoh positif yang patut dipedomani dengan rata-rata sebesar 4,34. Pertanyaan ini mewakili pemimpin yang memiliki ideal influenced. Gaya pemimpin ini sangat diperlukan oleh pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik mengingat begitu padatnya kegiatan yang ada di instansi tersebut. Sementara itu, item pertanyaan yang memiliki skor rata-rata paling rendah yakni item pertanyaan nomor 8.

Variabel motivasi diwakili oleh lima pertanyaan mengenai kemungkinan pegawai termotivasi untuk bekerja. Secara umum, rata-rata responden dalam menjawab pertanyaan yang terkait variabel motivasi sebesar 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang menjawab kurang setuju terhadap motivasi dalam bekerja. Skor rata-rata yang menyumbang kondisi bahwa sebagian besar responden menjawab kurang setuju yakni pada item pertanyaan nomor empat. Sebagian besar responden kurang setuju bahwa motivasi bekerja karena ingin mengejar prestasi dan penghargaan. Sementara itu, rata-rata tertinggi dicapai oleh item pertanyaan nomor 2 yakni pegawai termotivasi untuk bekerja karena rasa aman dan jaminan keberlangsungan ekonomi dan sosial kehidupan. Kondisi ini menyiratkan bahwa persepsi mengenai kompetitifnya iklim pekerjaan di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali masi kalah dengan persepsi bahwa bekerja karena adanya rasa aman atas keberlangsungan hidup.

Variabel insentif diwakili oleh tiga pertanyaan yang pengaruhnya dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Secara umum, rata-rata keseluruhan terhitung sebesar 3,76. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa kurang setuju

bahwa perihal pemberian insentif yang akan berdampak pada kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Sumbangan tertinggi dicatat pada item pertanyaan terkait insentif atau bonus mampu meningkatkan produktivitas dalam bekerja yakni sebesar 3,84 (mayoritas setuju).

Variabel lingkungan kerja diwakili oleh tiga pertanyaan. Ketiga pertanyaan tersebut mewakili lingkungan kerja baik fisik seperti gedung kantor maupun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja. Secara umum, rata-rata total yang dihasilkan oleh analisis rata-rata ini yakni sebesar 4,43.

b. Analisis Regresi Berganda

Sebelum melangkah ke analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pemeriksaan asumsi multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pemeriksaan terhadap nilai VIF (variance inflation factor), dimana apabila nilai VIF yang dihasilkan dalam proses regresi bernilai lebih dari 10, maka diindikasikan terdapat multikolinearitas di antara variabel bebasnya. Berikut merupakan nilai VIF masing-masing variabel bebas berdasarkan hasil olah data. Berdasarkan hasil regresi antara variabel bebas dan nilai absolut residual, maka diperoleh nilai probabilitas untuk masing-masing variabel bebas. Nilai tersebut yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,220, variabel motivasi sebesar 0,150, variabel insentif sebesar 0,692, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,178. Seluruh nilai probabilitas masing-masing variabel memiliki nilai yang berada di atas nilai signifikansi alpha yaitu 0,05. Oleh karena itu, diperoleh keputusan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Kesimpulan yang didapat yakni asumsi tidak adanya heteroskedastisitas terpenuhi. Persamaan regresi yang dihasilkan dapat dikatakan efisien. Pengujian normalitas data menunjukkan bahwa dari grafik histogram, data telah mengikuti garis distribusi normal. Begitu pula untuk grafik 4.2 yang menyatakan bahwa pada grafik normal P-P Plot, data telah menyebar pada garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal atau diambil dari sebuah populasi yang normal.

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 3, dilihat dari koefisien regresinya yang seluruhnya positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, dan Lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah, yang apabila terdapat kenaikan pada variabel bebas sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada kenaikan variabel tak bebasnya, dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4 nilai statistik hitung uji F yang diperoleh yakni sebesar 77,765. Sedangkan berdasarkan tabel F dengan tingkat alpha 0,05 diperoleh statistik tabel F dengan alpha sebesar 0,05, derajat pembilang 3, dan derajat penyebut 60, yakni sebesar 2,76. Apabila dibandingkan, maka diperoleh pengujian bahwa nilai F hitung = 77,765 lebih besar dibandingkan dengan nilai statistik tabel F = 2,76. Selain itu, nilai p-value yang dihasilkan yakni sebesar 0,00 lebih kecil dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha sebesar 0,05. Jadi keputusan yang dapat diambil sesuai dengan alat uji yang digunakan yakni tolak hipotesis nol atau terima hipotesis alternatif. Jadi dapat disimpulkan dengan tingkat kepercayaan 95 persen, maka terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

Untuk pengujian secara parsial, maka diperoleh hasil bahwa pertama adalah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Pengaruh positif yang ditimbulkan yakni semakin baiknya gaya kepemimpinan para pemimpin, maka kinerja pegawai akan semakin optimal. Pemimpin yang memberikan contoh positif yang dapat dipedomani oleh bawahannya menjadikan kinerja pegawai semakin terpacu untuk ditingkatkan. Pegawai cenderung melihat

pemimpinnya sebagai contoh dalam segala hal, baik mengambil keputusan atau memajemen berbagai hal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian yang sudah ada. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosnani (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1

Korelasi Item-Total Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan, dan Kinerja Pegawai

No	Instrumen	<i>Correlation of Corrected Item - Total</i>	Angka Kritis Tabel (n=64, alpha=0,05)	Keterangan Hasil
1	P1	0,875	0,246	Valid
2	P2	0,820	0,246	Valid
3	P3	0,840	0,246	Valid
4	P4	0,833	0,246	Valid
5	P5	0,827	0,246	Valid
6	P6	0,819	0,246	Valid
7	P7	0,858	0,246	Valid
8	P8	0,789	0,246	Valid
9	M1	0,815	0,246	Valid
10	M2	0,834	0,246	Valid
11	M3	0,830	0,246	Valid
12	M4	0,763	0,246	Valid
13	M5	0,806	0,246	Valid
14	I1	0,796	0,246	Valid
15	I2	0,812	0,246	Valid
16	I3	0,800	0,246	Valid
17	L1	0,805	0,246	Valid
18	L2	0,829	0,246	Valid
19	L3	0,811	0,246	Valid
20	KIN1	0,832	0,246	Valid
21	KIN2	0,826	0,246	Valid
22	KIN3	0,820	0,246	Valid
23	KIN4	0,832	0,246	Valid
24	KIN5	0,867	0,246	Valid
25	KIN6	0,820	0,246	Valid
26	KIN7	0,834	0,246	Valid
27	KIN8	0,853	0,246	Valid

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,951	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,913	Reliabel
3	Insentif (X3)	0,927	Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X4)	0,881	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,960	Reliabel

Tabel 3
Nilai Konstanta Persamaan Regresi

No	Variabel	Konstanta
1	Konstanta	3,552
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,235
3	Motivasi (X2)	0,097
4	Insentif (X3)	0,350
5	Lingkungan Kerja (X4)	1,239

Tabel 4
Output Pengujian Simultan Menggunakan Statistik Uji F.

No	Item	Nilai
1	Derajat bebas	4
2	Nilai hitung Uji F	77,765
3	Nilai Signifikansi Alpha	0,05
4	p-Value hitung	0,00
5	Nilai Statistik Tabel $F_{0,05 (4,35)}$	2,76

Kedua yakni motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dhermawan, dkk (2021) yang menyebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa naluri motivasi pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali namun memberikan pengaruh yang kecil sekali terhadap kinerja pegawai. Motivasi hanya sebagai pendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi.

Ketiga yakni insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhumi (2018) yang menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Insentif hanya sebagai sebuah sarana motivasi yang seharusnya mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada organisasi pemerintahan yang memiliki pola pemberian insentif yang sudah jelas, maka terkadang variabel insentif tidak begitu berpengaruh. Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, sistem penggajian sudah sangat jelas, dibedakan menurut golongan kepangkatan. Oleh karena seluruh pegawai merupakan pejabat struktural dan pejabat fungsional, maka sistem penggajian dan tunjangan justru sudah lebih jelas lagi. Nilai capaian kinerja pegawai yang turut menentukan besaran tunjangan juga sudah sangat jelas menurut jenjangnya. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa insentif tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.

Keempat, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahardjo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan sangat diperlukan untuk optimalisasi kinerja pegawai. Untuk lingkup pekerjaan di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali dimana memiliki tupoksi sebagai pengolah data, penyaji data, dan pendiseminasi data, maka lingkungan yang ideal sangat diperlukan untuk menjaga kondusivitas dari pelaksanaan tupoksi tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Josephine (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dibutuhkan lingkungan kerja fisik yang bersih dan rapi serta lingkungan kerja non fisik yakni hubungan dengan rekan kerja yang baik yang akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan berimbas pada kinerja organisasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pola mutasi karir yang kurang ideal menyebabkan pegawai merasa terdemotivasi karena mengharuskan pindah ke level kabupaten/kota. Variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Insentif tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik cenderung membutuhkan lingkungan kerja fisik yang bersih dan rapi serta lingkungan kerja non fisik yakni hubungan dengan rekan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik menjadi sesuatu yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, didukung oleh bertambahnya motivasi pegawai, serta perumusan pemberian insentif yang baik, dan ditambah dengan lingkungan kerja yang baik,

- merupakan kombinasi yang baik yang akan berdampak signifikan pada optimalisasi kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
2. Saran penelitian selanjutnya adalah, selain menggunakan keempat variabel yang sama dan didukung dengan penambahan sampel atau lokus penelitian, tentu penambahan variabel yang diteliti juga dapat dipertimbangkan. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya pemimpin, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti iklim organisasi, budaya organisasi, atau komitmen organisasi sebagai variabel dependen.
 3. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi dan insentif terhadap kinerja pegawai, dan saran untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator yang berbeda atau indikator yang lebih mendalam, sehingga tujuan yang akan dicapai dapat maksimal.

Daftar Pustaka

- A, Parasuraman. (1990). *Delivering Quality Service*. New York: The Free Press.
- Adair, John. (2007). *Cara Menumbuhkan Pemimpin 7 Prinsip Kunci Pengembangan Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Adair, John. (2006). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- BPS.(2017).*Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Bali 2017*. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- BPS.(2018).*Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Bali 2018*. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- Bush, Tony & Coleman Marianne. (2011). *Leadership and Strategic Management*. London : Paul Chapman Publishing.
- Damanhuri, dkk. (2017). *Reaktualisasi Reformasi Birokrasi Menuju Good Governance*. FKIP UNTIRTA.
- Daniel Zeghal, AV Subbarao. (1997). "Human Resources Information Disclosure in Annual Reports: An International Comparison. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 2 Iss 2 pp. 53 – 73.
- Dasi Astawa, I Nengah, Rasmien Adi, I Nyoman, Taun, I Nyoman. (2015) *Pengolahan Data Penelitian Keerawaatan dan Kesehatan Masyarakat Menggunakan SPSS Versi 22*, Denpasar : Undiknas Press.
- Putra, Made Satria Pramanda. (2019). *Peran Pemimpin dalam Upaya Optimalisasi Pelayanan Guna Peningkatan Penerimaan Pajak di KPP Pratama Denpasar Barat*. Masters thesis, Universitas Terbuka. Diakses pada bulan Mei 2021 pada halaman website: <http://repository.ut.ac.id/8933/1/43892.pdf>.
- Rosnani, Titik. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan Vol 3 No 1.
- Setiawan, Fajar. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Tegal*.