



The Effect of Position Promotion, Performance Allowance and Leadership on Employee Performance at the Bima City BKKBN Office

Nini Safriani^{1*}, Wulandari², Mukhlis³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRACT: This study aims to determine the effect of promotion, performance allowance and leadership on employee performance at the Bima City BKKBN Office. This research is included in the category of associative research using a quantitative approach. The number of samples is 32 people using the Purposive Sampling technique with the criteria that only employees are civil servants at the Bima City BKKBN office. Based on the results of the partial test (t test) shows that there is a positive and significant effect on the variable of job promotion on employee performance. Variables of performance allowances and leadership have no effect on employee performance at the Bima City BKKBN Office. But simultaneously (simultaneously) all variables have a significant effect on employee performance at the Bima City BKKBN Office

Keywords: promotion, performance allowance, leadership, employee performance.

Corresponding Author: ninisafriani53@gmail.com

Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Kota Bima

Nini Safriani^{1*}, Wulandari², Mukhlis³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yaitu 32 orang menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria hanya pegawai yang PNS di kantor BKKBN Kota Bima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Variabel tunjangan kinerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima. Namun secara bersamaan (simultan) keseluruhan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.

Kata Kunci: promosi jabatan, tunjangan kinerja, kepemimpinan, kinerja pegawai.

Submitted: 6 March; Revised: 20 March; Accepted: 26 March

Corresponding Author: ninisafrani53@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap instansi/organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat di capai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Dengan pemberian promosi, tunjangan kinerja dan kepemimpinan kinerja pegawai yang di terapkan dengan tepat dalam suatu instansi pemerintah dapat memberikan manfaat yang besar bagi Negara. Untuk meningkatkan kinerja, pemerintah telah menyetujui pemberian promosi, tunjangan dan kepemimpinan kinerja bagi pegawai di lingkungan kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Didasarkan pada peraturan presiden Nomor 102 tahun 2014 tentang tunjangan kinerja dan kepemimpinan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.

Menurut Diansyah (2017) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Lebih lanjut tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka. menurut Veitzhal Rivai (2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

BKKBN adalah badan kependudukan dan keluarga berencana nasional badan ini menjadi lembaga pengurus dalam pelaksanaan program pemerintah di bidang keluarga berencana. Dalam hal ini BKKBN merancang berbagai program kerja untuk mewujudkan pengendalian produk yang ada di Indonesia BKKBN mengajak masyarakat berpartisipasi untuk menekan pertumbuhan kelahiran dengan mempraktikkan program dua anak dalam satu keluarga. Baik anak laki-laki maupun perempuan sama saja selama program kelahiran anak terencana dengan baik sesuai program pemerintah.

Badan kependudukan dan keluarga berencana nasional (BKKBN) mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang pengendalian produk dan menyelenggarakan keluarga berencana. Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksi, semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menurut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak dapat salah satu tantangan menghadapi masa depan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektifitas kerja yang positif untuk mewujudkan efektifitas

kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena di pengaruhi beberapa faktor di antaranya. Salah satu modal dasar bagi tatalaksana pemerintah yang baik adalah pola kerja efektifitas yang harus dimiliki oleh segenap pegawai di mana dinas badan kependudukan dan keluarga berencana nasional setiap instansi yang ada, baik dalam lingkup pusat maupun daerah. Hal ini sejalan dengan pengertian efektifitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.

Beberapa fenomena yang peneliti observasi di objek penelitian menunjukkan promosi jabatan walaupun telah terlaksana sesuai dengan latar belakang dan kapabilitas pegawai, tunjangan kinerja belum sesuai dengan kehadiran, beban kerja dan prestasi kerja di lihat dari dasar perhitungan tunjangannya, kemampuan pemimpin dalam mengkoordinasi kinerja pegawai masih kurang maksimal, kinerja pegawai masih kurang karena ada yang sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Hal ini menarik peneliti sehingga mengangkat judul penelitian tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Promosi jabatan.

Menurut Hasibuan (2012) bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Sedangkan menurut Siagian dalam Faysica, Tewal, dan Walangitan, (2016) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Menurut Hasibuan, (2017) promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Menurut Fahmi I, (2016) promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya yang lebih tinggi. Menurut Rivai dalam Michel, (2015) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Adapun indikator promosi jabatan menurut Ardana (2012) yaitu

1. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi
2. Gagasan yang lebih luas.
3. Manajerial yang rasional
4. Prestasi kerja.
5. Kesetiaan terhadap organisasi
6. Tanggung jawab.
7. Kejujuran.

b. Tunjangan kinerja

Menurut Kadarisman (2016) tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya.

Adapun indikator dari tunjangan kinerja menurut Rianto (2013) yaitu

1. Besarnya tunjangan kinerja
yaitu kesusulan yang besarnya tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan aturan yang berlaku dan beban kerja.
2. Bentuk tunjangan kinerja
Yaitu tunjangan kinerja yang di berikan berbentuk uang dan diberikan berdasarkan pangkat dan golongan.
3. Prinsip tunjangan kinerja
Yaitu tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tetap sesuai dengan anggaran dan instansi.

c. Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan aspek pengelolaan yang penting dalam sebuah organisasi atau lembaga. Kemampuan secara efektif sangat menentukan berhasil ada atau tidaknya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Rivai dalam Jumawan (2018) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Selanjutnya definisi kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk member tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Pamudji dalam Sugianto 2011, yaitu:

1. pengaruh pemimpin
yaitu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan.
2. Informasi
Yaitu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya.

d. Kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sesuatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di

ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional produser, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut ISP yaitu;

1. Kesetiaan
Yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati sesuatu yang ditaati dengan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja
Yaitu hasil kerja yang di capai pegawai.
3. Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Ketaatan
Yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku.
5. Kejujuran
Yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima.
- H2 : Terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima.
- H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima.
- H4 : Terdapat pengaruh promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima.

METODOLOGI

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang di pakai adalah penelitian Asosiatif, di mana penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kaitan antara beberapa variabel satu sama lain yaitu promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor BKKBN kota bima.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Kuesioner merupakan salah satu instrumen krusial dalam pengumpulan data primer informasi yang di dapat dari kuesioner biasanya lebih mendetail dan menjawab pertanyaan penelitian yang membutuhkan data pada level mikro.

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKKBN kota bima. Yang berjumlah 67 orang, yang termasuk ASN 32 orang, pegawai kontrak 17 orang dan PLKB 18 orang. Karena jumlah sampel di ambil 32 orang menggunakan teknik (*Purposive Sampling*) dengan kriteria hanya pegawai yang PNS.

D. LOKASI PENELITIAN

Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kota bima.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun metode pengumpulan data yang di teliti gunakan dalam penelitian ini adalah

- Kuesioner adalah instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

- Uji validitas dan reabilitas
Menurut sekaran (2006) validitas menunjukan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya di ukur. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat, jika koefisien korelasi product moment melebihi 0,3. dan nilai reliabilitas dari alpha cronbach lebih besar 0,60 (Ghozali, 2013).
- Uji asumsi klasik
Uji asumsi klasik merupakan cara untuk mengetahui apakah model regresi yang di peroleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Model regresi memiliki distribusi data yang normal. Hasil uji multikolinearitas didapat nilai VIF yang di peroleh untuk masing-masing variabel bebas.
- Regresi linear berganda
Adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2011).
- Korelasi
Adalah uji statistik untuk mencari korelasi ataupun pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.
- Determinasi
Adalah pengujian yang jika terdapat korelasi positif antara promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka besarnya presentasi korelasi tersebut dicari dengan menggunakan pengujian koefisien determinasi. Yaitu untuk

mengetahui besarnya konstribusi antara variabel X terhadap variabel Y.

- Uji t
Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y apakah variabel X1,X2, dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y.
- Uji f
Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid jika nilai r hitung (*pearson correlation*) lebih dari r tabel, pada penelitian diketahui untuk nilai r tabel sebesar 0,300. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	R tabel	Keterangan
Promosi Jabatan	X1.1	0,624	0,300	Valid
	X1.2	0,361		Valid
	X1.3	0,501		Valid
	X1.4	0,564		Valid
	X1.5	0,307		Valid
	X1.6	0,585		Valid
	X1.7	0,748		Valid
	X1.8	0,361		Valid
	X1.9	0,307		Valid
	X1.10	0,325		Valid
	X1.11	0,401		Valid
	X1.12	0,624		Valid
	X1.13	0,664		Valid
	X1.14	0,461		Valid
Tunjangan Kinerja	X2.1	0,735	Valid	
	X2.2	0,374	Valid	
	X2.3	0,485	Valid	
	X2.4	0,551	Valid	
	X2.5	0,447	Valid	
	X2.6	0,500	Valid	
Kepemimpinan	X3.1	0,659	Valid	
	X3.2	0,727	Valid	
	X3.3	0,741	Valid	
	X3.4	0,615	Valid	

Kinerja Pegawai	Y.1	0,671	Valid
	Y.2	0,570	Valid
	Y.3	0,347	Valid
	Y.4	0,390	Valid
	Y.5	0,429	Valid
	Y.6	0,555	Valid
	Y.7	0,469	Valid
	Y.8	0,462	Valid
	Y.9	0,773	Valid
	Y.10	0,701	Valid

2. Uji Reliabilitas

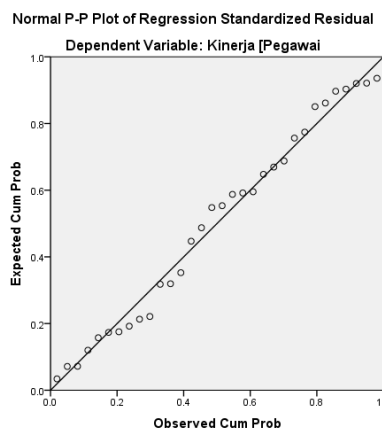
Suatu data dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari standar *Cronbach's Alpha*. Pada penelitian untuk nilai standar *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Status
Promosi Jabatan	0,764	> 0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja	0,685		Reliabel
Kepemimpinan	0,621		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,733		Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P Plot

Suatu dikatakan berdistribusi normal apabila lingkaran mengikuti garis diagonal, dapat dilihat pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas menunjukkan bahwasannya lingkaran mengikuti garis diagonal.

- Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

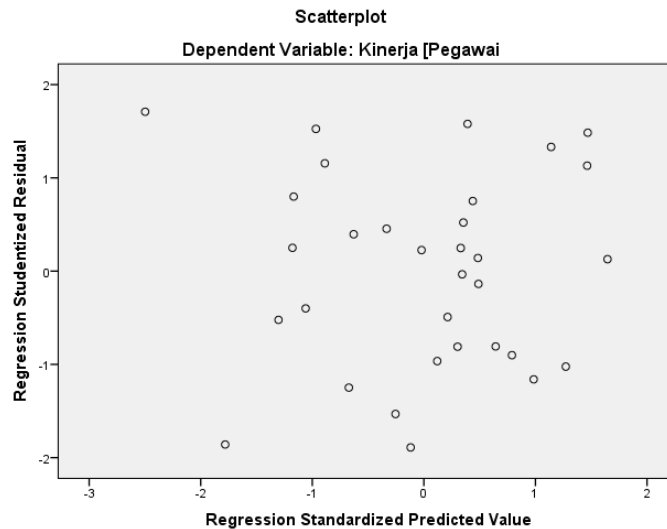
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20.412	9.225		2.213	.035		
Promosi Jabatan	.283	.125	.419	2.264	.032	.682	1.467
1 Tunjangan Kinerja	.492	.372	.268	1.323	.196	.570	1.755
Kepemimpinan	-.270	.460	-.105	-.586	.562	.728	1.373

a. Dependent Variable: Kinerja [Pegawai]

Berdasarkan output SPSS pada tabel diketahui bahwa nilai VIF dari variabel promosi jabatan (X1), tunjangan kinerja (X2) dan kepemimpinan (X3) yaitu < 10,00 dan nilai tolerance value > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi Multikolinieritas.

- Uji Heterokedastisitas

Suatu data dikatakan terjadi residual apabila lingkaran tidak menyebar secara merata pada pada grafik *Scatterplot*. Dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* diatas diketahui bahwa lingkaran/plot menyebar secara merata, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi residual.



Gambar 2. Grafik Sebaran Data

- Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Durbin Watson
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.278	3.786	1.962

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

b. Dependent Variable: Kinerja [Pegawai]

Suatu data dikatakan terjadi autokorelasi apabila nilai *Durbin-Watson* lebih besar dari batas (du) dan kurang dari (4-du). Dapat dilihat pada tabel *Model Summary* diatas bahwa nilai durbin-watson sebesar 1,962 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,650 dan kurang dari (4-du) $4-1,650 = 2,440$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.412	9.225		2.213	.035
1					
Promosi Jabatan	.283	.125	.419	2.264	.032
Tunjangan Kinerja	.492	.372	.268	1.323	.196
Kepemimpinan	-.270	.460	-.105	-.586	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel analisis regresi diatas diperoleh hasil persamaan sabagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ atau } Y = 20,412 + 0,283X_1 + 0,492X_2 - 0,270X_3$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai *costanta* adalah 20,412, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel promosi jabatan, kepemimpinan dan tunjangan kinerja (nilai X_1 , X_2 , X_3 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima yaitu sebesar 20,412 satuan.
2. Koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,283 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,283.
3. Koefisien regresi variabel tunjangan kinerja sebesar 0,492 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan tunjangan kinerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,492.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar -0,270 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan kepemimpinan mengalami penurunan 1 satuan, maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,270.

5. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Uji Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.278	3.786

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Dari tabel *Model Summary* diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) variabel promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan sebesar 0,590. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif yang sedang antara promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 59,0%. Sedang untuk 41,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Koefisien Determinasi

Dari tabel *Model Summary* diatas dapat diketahui nilai koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,348 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan hanya mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 34,8% Dan untuk 65,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	20.412	9.225		2.213	.035	
1	Promosi Jabatan	.283	.125	.419	2.264	.032
	Tunjangan Kinerja	.492	.372	.268	1.323	.196
	Kepemimpinan	-.270	.460	-.105	-.586	.562

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

1. Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Hal terlihat dari nilai sig promosi jabatan sebesar $0,032 < 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = t(0,025; 28) = 2,048$. Berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,264 > 2,048$), maka H_0 ditolak dan H_1 di terima.
2. Variabel tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai sig tunjangan kinerja sebesar $0,196 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = t(0,025; 28) = 2,048$ Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($1,323 < 2,048$), maka H_2 ditolak dan H_0 di terima.
3. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Hal ini terlihat dari nilai sig kepemimpinan sebesar $0,562 > 0,05$. Dan nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 32-3-1) = t(0,025; 28) = 2,048$ Berarti nilai t hitung kurang dari t tabel ($-0,586 < 2,048$), maka H_3 ditolak dan H_0 di terima.

8. Uji f (Simultan)

Jika nilai F hitung > F tabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai F tabel = f (k;n - k), $F=(2;32 - 3) = 29$ maka koordinat dari f tabel yaitu 29. Hasil Uji F dapat di lihat pada tabel *Anova* dibawah ini :

Tabel 8. Uji simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.158	3	71.386	4.981	.007 ^b
	Residual	401.310	28	14.333		
	Total	615.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja , Promosi Jabatan, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Anova* diatas dapat dilihat F hitung sebesar 4,981 dengan nilai F tabel adalah 2,93 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $4,981 > 2,93$ dan tingkat signifikansi $0,007^b < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_4 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan (X_1), tunjangan kinerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis penelitian bertujuan menjelaskan hasil jawaban dari hipotesis dan rumusan masalah penelitian berdasarkan data yang telah dianalisis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis uji-t menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh varaiabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan hasil uji-F menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang berkaitan dengan pengaruh antara varaiabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Beberapa uji statistic menggambarkan hasil pengujian hipotesis penelitian.

Variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian Purnawan (2019) dimana penjenjangan dalam hal promosi jabatan menyebabkan perbaikan kinerja pegawai. Pada kantor BKKBN Kota Bima, promosi jabatan diusulkan oleh atasan dengan melihat kapasitas pegawai dan jenjang golongan serta masa kerja pegawai tersebut,, sehingga terjadi kesesuaian dengan posisi jabatan yang dibutuhkan oleh kantor.

Variabel tunjangan kinerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Kota Bima. Hal ini terlihat masih ada pegawai yang belum bekerja optimal sesuai dengan beban kerja yang sesuai grade golongan dan jabatan. Factor kepemimpinan juga tidak mempengaruhi kinerja pegawai dimana pada kantor BKKBN Kota Bima, pegawai tidak sepenuhnya melaksanakan perintah atasan dalam hal ini kepala Badan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Jumawan (2018) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan kepemimpinan merupakan aspek yang berpengaruh bagi kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Bima.

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu;

1. Untuk dinas BKKBN agar di perhatikan promosi jabatan.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menemukan masalah lainya dengan variabel-variabel berbeda pula walaupun sama objek penelitian. Dan temukan faktor-faktor yang lainnya agar dapat menemukan solusi-solusi terbaru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima khususnya Ibu Wulandari S. TP., M. Si atas kesediaannya dalam membimbing tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suhamsi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diansyah dan Saepul, Tatang. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank CIMB Niaga Tbk". *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* 20(1): 20-34.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Versi 24*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jumawan, A D. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Kementerian Koordinator Bidang" *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen Vol.* https://www.academia.edu/download/59164710/8._artikel_jumawan-Ubhara-Jurnal20190507-65640-19z1omn.pdf.
- Mahfudz, Vahdist Riski. 2017. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6(1): 1-15.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Yogyakarta : PT. Refika Aditama.
- Najoan, Jacqueline Fritzie, Lyndon R. J. Pangemanan, and Ellen G. Tangkere. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-Sosioekonomi* 14(1): 11.
- Purnawan, I Gede, Adi, I Wayan Bagia, and Wayan Cipta. 2019. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen* 5(1): 52-59.
- Rianto, Eko. 2013. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Bagian Logistik Dan Teknologi PT. Pos Indonesia Kantor Pos 40000 Bandung*. Skripsi. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia

Safriani, wulandari dan mukhlis

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sugianto, Frana Agus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".Yogyakarta.