

PENGARUH PROMOSI JABATAN, TUNJANGAN KINERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO

Muhammad Ardino Yuana¹, Rispantyo² Erni Widajanti³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ardinoy99@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

BAPEDA Litbang Ponorogo Regency in managing employees puts forward the vision and mission of innovation and the ability of employees to improve their ability to carry out their duties. The success of an organization in achieving goals cannot be separated from the role of employees. The most important resources in an organization are human resources, the people who give their energy, talents, creativity and efforts to the organization. One of the main problems in human resource management is how to find the best way to improve employee performance. Things that can affect employee performance are promotion, performance benefits, and leadership.

The problem is: do promotion, performance allowances, and leadership have a significant effect on employee performance at the Ponorogo District Research and Development Agency Office? This study aims to analyze the significance of the effect of promotion, performance allowances, and leadership on employee performance at the Bappeda Research and Development Office of Ponorogo Regency.

The population of this study were 60 employees at the Bappeda Research and Development Office of Ponorogo Regency. Data collection techniques using questionnaires, interviews and literature studies that have passed the validity and reliability tests. The regression requirements test uses the classical assumption test. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and hypothesis testing was carried out by means of the t test.

The results of this study indicate that promotion, performance allowances, and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Research and Development Planning Agency of Ponorogo Regency. The variable that has the dominant influence on the performance of employees at the Ponorogo District Research and Development Agency Office is the variable of promotion because the value of the highest coefficient.

Keywords: promotion, performance allowances, leadership and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen

sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi” (Hasibuan, 2012: 113).

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Reformasi birokrasi diharapkan mampu mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja Birokrasi. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan kebijakan Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah penataan sistem pemberian Tunjangan Kinerja (di Indonesia sering disebut juga dengan istilah Remunerasi). Tahun 2014 Pemerintah telah menyusun sistem kompensasi baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berbasis pada jabatan dan kinerja (performance). Pemberian tunjangan kinerja sebagai bagian dari upaya mencegah tindak korupsi kalangan Birokrasi Pemerintah dan dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja para aparatur (Yusnita Hanifah, 2017:67).

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai. Dengan adanya program promosi jabatan setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karena pegawai tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tujuannya bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan kinerja yang tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 914/PAN-RB/2016 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi.

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan system kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang didasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemandirian sikap mental aparat melalui upaya pendidikan, pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta melalui pengembangan motivasi, kode etik dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar. Kepemimpinan dapat diartikan “Proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya” (Mintogoro, 2012: 73).

Berkenaan dengan masalah kinerja, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi antara lain promosi jabatan, kepemimpinan dan intensif dalam hal ini disebut dengan tunjangan kinerja (TUKIN). Menurut Rivai (2009: 112) kinerja diartikan “ Kesiediaan seseorang/ kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan Sutrisno (2010: 69) mengemukakan kinerja 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Ponorogo umumnya dan Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo khususnya berupaya untuk memacu semangat kerja pegawai, salah satunya berupaya memberikan tunjangan kinerja berdasarkan capaian kerja serta melakukan program promosi jabatan yang mengedepankan kompetensi atau kecakapan pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu salah satu elemen yang bernilai penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka perumusan masalah yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo
2. Apakah tunjangan kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh tunjangan kinerja (TUKIN) terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

TINJAUAN PUSTAKA

Promosi Jabatan

a. Pengertian Promosi Jabatan

Terdapat banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian promosi jabatan, antara lain sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2011: 65) promosi jabatan merupakan “ Perpindahan seorang karyawan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang semakin besar”. Menurut Irfan Fahmi (2016: 117) promosi adalah “Kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi”. Sedangkan menurut Siagian (2015: 73) bahwa yang dimaksud dengan promosi adalah “Seseorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula”. Setiap karyawan pasti ingin memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi, karena promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kinerja yang baik sekaligus sebagai pengakuan atas prestasi kerjanya sehingga karyawan/pegawai tersebut berhak menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

Tunjangan Kinerja

Pengertian Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah

fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 914/PAN-RB/2016 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi.

Tunjangan kinerja dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi menggunakan prinsip-prinsip :

- 1) efisiensi atau optimalisasi pagu anggaran belanja Kementerian atau Lembaga dan Pemerintahan Daerah.
- 2) *Equal pay for equal work*, pemberian besaran tunjangan kinerja sesuai dengan harga jabatan dan pencapaian kinerja.

Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan capaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Hasil capaian pekerjaan dari pegawai tersebut harus sejalan dengan capaian pekerjaan yang hendak dicapai oleh instansi. Oleh karena itu, tunjangan kinerja individu pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan capaian pekerjaan yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi tempat mereka bekerja.

Kepemimpinan

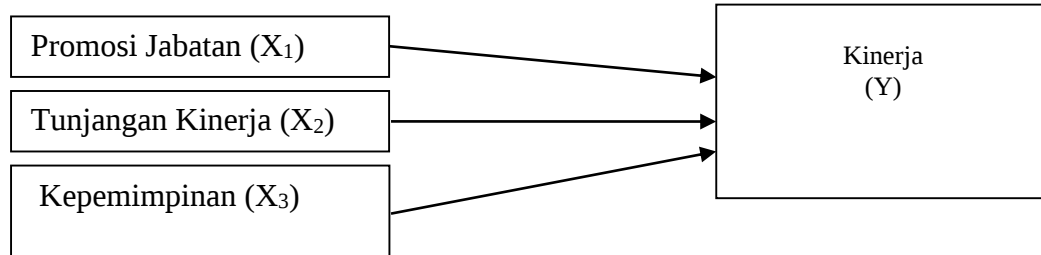
Kepemimpinan kendati bukan merupakan suatu masalah yang baru namun tetap merupakan bahan pembicaraan yang menarik. Hal ini disebabkan oleh adanya kemajuan yang dicapai oleh manusia, baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi yang telah banyak berpengaruh terhadap studi kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Baharudin dan Umiarso, 2012: 83). Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan yang memimpin organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi sering di identikkan dengan perilaku kepemimpinan dari pimpinannya. Dengan demikian, pemimpin harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan organisasi atau lembaga yang dipimpin, hal ini menempatkan posisi pemimpin yang sangat penting dalam suatu organisasi atau pada lembaga tertentu. Sementara itu nawawi mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi itu dikenal sebagai *performance* (kinerja). “Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung” (Wibowo, 2017: 109).

HIPOTESIS

Dalam melakukan analisis penelitian ini Promosi Jabatan (X_1), Tunjangan Kinerja (TUKIN) (X_2), Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



GAMBAR 1. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari konsep kerangka pemikiran penelitian, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
2. Tunjangan Kinerja kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
3. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Baappeda Litbang Ponororogo, Jalan Aloon-Aloon Utara No 14 Kelurahan Mangkujayan Kecamatan Ponororogo, Kabupaten Ponororogo.

Populasi dan Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo, sebanyak 60 orang Pegawai.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo yaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Baappeda Litbang Ponororogo, Jalan Aloon-Aloon Utara No 14 Kelurahan Mangkujayan Kecamatan Ponororogo, Kabupaten Ponororogo berjumlah 60 orang Aparatur Sipil Negara. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS. Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut :

TABEL 10
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.27	5.874		2.430	.018
2					
Promosi Jabatan	.423	.152	.385	2.782	.007
Tunjangan	.355	.113	.023	.784	.002
Kinerja					
Kepemimpinan	.290	.104	.234	1.906	.000
R	: 0,531 ^a				
R Square	: 0,282				
Adjusted R Square	: 0,243				
F _{hitung}	: 7,330				
Sig. F	: 0,000 ^b				

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 14,272 + 0,423 X_1 + 0,355 X_2 + 0,290 X_3 + 5,874$$

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Berikut hasil output SPSS :

TABEL 11
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.27	5.874		2.430	.018
2					
Promosi Jabatan	.423	.152	.385	2.782	.007
Tunjangan	.355	.113	.023	.784	.002
Kinerja					
Kepemimpinan	.290	.104	.234	1.906	.000
R	: 0,531 ^a				
R Square	: 0,282				
Adjusted R Square	: 0,243				
F _{hitung}	: 7,330				
Sig. F	: 0,000 ^b				

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

- a. Pengaruh Variabel Promosi Jabatan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Dari hasil analisis uji t pada tabel XXIII dapat diketahui nilai signifikansi adalah sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh Variabel Tunjangan Kinerja (TUKIN) (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Dari hasil analisis uji t pada tabel XXIII dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tunjangan kinerja adalah sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 2 menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja (TUKIN) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

- c. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Dari hasil uji t pada tabel XXIII dapat diketahui signifikansi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo, dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji ketepatan/kelayakan model dalam memprediksi variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menguji ketepatan model penelitian Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Tunjangan Kinerja (TUKIN), dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Dengan hasil data uji f (ketepatan model) disajikan pada tabel berikut :

TABEL 12
HASIL UJI F
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	145.018	3	48.339	7.330	,000 ^b
	Residual	369.315	56	6.595		
	Total	514.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji F (ketepatan model) adalah nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dengan demikian maka model penelitian sudah tepat untuk menguji pengaruh promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

3. Uji R (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

TABEL 13
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

<i>Model Summary</i>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig.	Kesimpulan
1	.531 ^a	.282	.243	6,880	0,000 ^b	berpengaruh signifikan

a. Predictor: (Constant), kepuasan kerja, stress kerja, karakteristik pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data diatas besarnya nilai Uji *Adjusted R²* model 1 adalah sebesar 0,243 hal ini berarti variabel promosi jabatan, tunjangan kinerja dan kepemimpinan mampu memberikan sumbangan pengaruh sebesar 24,3% terhadap variabel kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Ponorogo. Sedangkan sisanya 75,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model, misalnya variabel kompetensi karyawan, motivasi, karakteristik pekerjaan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,007. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig.) variabel promosi jabatan $0,007 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kab. Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai. Dengan adanya program promosi jabatan setiap pegawai berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai yang berhak memperoleh promosi haruslah memiliki kecakapan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Karena pegawai tersebut akan memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan jabatan sebelumnya.

Penelitian ini menyebutkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah,

Penelitian, dan Pengembangan Kab. Ponorogo dapat meningkatkan kinerja melalui promosi jabatan dari setiap pekerjaan. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat mengakomodir kebutuhan pemenuhan karakteristik pekerjaan. Penyelenggaraan SAKIP meliputi rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja, revidi dan evaluasi kinerja. Dengan adanya SAKIP, ASN dituntut untuk menentukan indikator kinerja masing individu dan dituangkan dalam perjanjian kinerja. Di Kabupaten Ponorogo sendiri mulai tahun 2020 telah diberlakukan tunjangan kinerja dan digunakan sebagai dasar evaluasi atas kinerja ASN sehingga dengan demikian diharapkan ASN bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi indikator kinerja yang telah dituangkan dalam perjanjian kinerja.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja (TUKIN) terhadap Kinerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tunjangan kinerja adalah sebesar 0,002. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig.) variabel tunjangan kinerja $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kab. Ponorogo” terbukti kebenarannya. Didukung teori Rivai dan Sagala (2013: 81) Intensif (tunjangan kinerja) diartikan sebagai “Bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standart yang di tentukan”. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 914/PAN-RB/2016 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi.

Peningkatan kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo dilakukan dengan memperhatikan tunjangan kinerja dalam bentuk meningkatkan capaian kerja, ketepatan waktu, ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai, tingkat capaian kualitas pekerjaan serta tingkat kuantitas pekerjaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,000. Hal ini dapat dilihat dari *p value* (sig.) variabel promosi jabatan $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kab. Ponorogo” terbukti kebenarannya.

Kepemimpinan kendati bukan merupakan suatu masalah yang baru namun tetap merupakan bahan pembicaraan yang menarik. Hal ini disebabkan oleh adanya kemajuan yang dicapai oleh manusia, baik dalam bidang ilmu pengetahuan maupun teknologi yang telah banyak berpengaruh terhadap studi kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengolaborasikan potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Baharudin dan Umiarso, 2012: 83).

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja, sehingga kepala Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian, dan Pengembangan Kab. Ponorogo dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan terutama dengan membuat model pemecahan, memberikan semangat, memberikan inspirasi, memungkinkan orang lain untuk bertindak, menantang proses.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya. Hal ini berarti meskipun pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo mendapatkan beban kerja yang tinggi dan setiap pegawai mendapatkan tugas tambahan akan tetapi pegawai pada Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dapat mengakomodir dan mengkondisikan pegawai serta lingkungan kerja untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya. Hal ini berarti meskipun di Kantor Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo tidak ada standar prosedur dalam melaksanakan tugas signifikasi tugas yang jelas, kapasitas dan background keilmuan pegawai dan tidak adanya evaluasi kinerja dari pimpinan, pekerjaan tetap dilaksanakan dan dapat dijalankan dengan baik dan lancar oleh pegawai sesuai dengan tupoksinya serta tetap mendapat tunjangan kinerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Ponorogo” terbukti kebenarannya. Hal ini berarti kepemimpinan pada ASN berpengaruh signifikan didasarkan pada kinerja ataupun prestasi kerja melainkan dari lamanya dia bekerja serta sistem gaji yang tidak didasarkan pada hasil kerja tapi berdasarkan golongan menjadikan apa yang diperoleh selama ini (gaji, tunjangan) dianggap sesuatu yang biasa saja sehingga kepemimpinan tidak bisa mendorong ke arah peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha Judas, 2013, Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado, *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4 Desember 2013*.
- A.Mintonegoro, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta STIA LAN Pres, 2011.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Baharudin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, AR-RUZZ, Jogjakarta, 2012
- Clara Rosa Pudjiyogyanti, *Pengantar Ilmu Manjaemen*, PT. Gramedia Puataka Utama, 2009.
- Damanik (2010), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Petani Padi Di Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen*.
- Dubrin Andrew J., 2009. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineke Citra, Jakarta
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, cetakan ke-2, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Handoko, Waridin, 2015, *Metode-metode Penilaian Kinerja*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* PT. Haji Masagung Jakarta
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei. Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September 2008: 124-135
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kenneth H. Blanchard. 2013. *Management Of Organizational Behavior: Leading Human Resources 9th Ed.*
- Liza Hardani dkk, 2016, Pengaruh Tunjangan Kinerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor. 1, Februari 2016
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12*, Salemba Empat Jakarta.
- M. Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Jogjakarta 2009
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pasolong, Harbani.2010. *Teori Administrasi Publik*,Alfabeta, Bandung.

Prawirosentomo, Suryadi (2012) *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta

Ramandei, P. 2009. *Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)*. Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi. Semarang: Universitas Diponegoro.

Rivai Zainal, SE, MM, MBA, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke 4, Rajawali Pres, 2013

Robbins, Stephen P, 2015, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Humanika

Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo.

Slamet Riyadi, *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, 2011, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45

Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta

Sony, Yuwono dkk, *Menuju Orang Yang Berfokus Pada Strategi*, PT Gramedia Puataka Utama,Jakarta, 2018

Sondang P, Prof. Dr. MPA, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Ke 6, Rieneka Cipta, 2010

Sondang P, Prof. Dr. MPA, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cetakan Ke 8, Rieneka Cipta, 2019

Sondang P.Siagian, (2009) *Tipe-Tipe Kepemimpinan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya*.Jakarta : Bumi Aksara.

Usman Husain, *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan teori dan Praktik*, Bumi Aksara, 2019

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.