



## Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju

Agus Halim<sup>1</sup>, Satria<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

Email: agushalim1510@gmail.com

Email: satriasatri1996@gmail.com

### Abstrak

Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dengan produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 59 pegawai dengan kepangkatan eselon IV. Teknik penarikan sampel menggunakan *Sampling jenuh*, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 59 responden. Teknik Pengolahan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda, serta uji t (parsial) dan uji f (simultan). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini ditarik kesimpulan berikut : 1) Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai *probability*  $0,009 < 0,05$  dan nilai t hitung  $8,322 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,67303$ , atrinya hipotesis diterima. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai *probability*  $0,001 < 0,05$ , dan nilai thitung  $10,512 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,67303$ , atrinya hipotesis diterima. 2) Tunjangan kinerja paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai koefisien beta 0,959 lebih tinggi jika dibandingkan dengan promosi jabatan sebesar 0,646.

Kata Kunci : promosi jabatan; tunjangan kinerja; produktivitas kerja pegawai

### *The Effect of Position Promotion and Performance Allowances on the Work Productivity of Supervisory Officials at the Regional Secretariat of Mamuju Regency*

#### Abstract

Measurement of work performance is carried out by calculating the value of performance achievement with productivity which is one component that must be owned by a Regional Secretariat of Mamuju Regency if it wants to achieve the goals set by the organization. The method used is the Quantitative Method by distributing questionnaires. The sample used in this study, the sample used was 59 employees with the rank of echelon IV. Sampling technique using saturated sampling, in this study all populations were sampled with a total of 59 respondents. Data processing technique by testing the research instrument using validity test, reliability test and multiple linear regression analysis, as well as t test (partial) and f test (simultaneous). Based on the data analysis that has been carried out in this study, the following conclusions were drawn: 1) Position promotion has a significant effect on the work productivity of supervisory officials at the Regional Secretariat of Mamuju Regency with a probability value of  $0.009 < 0.05$  and a t value of  $8.322 > t \text{ table value of } 1.67303$ , so the hypothesis is accepted. Performance allowances have a significant effect on the work productivity of supervisory officials at the Regional Secretariat of Mamuju Regency with a probability value of  $0.001 < 0.05$ , and a tcount value of  $10,512 > a \text{ ttable value of } 1,67303$ , the hypothesis is accepted. 2) The most dominant performance allowance has an effect on the work productivity of supervisory officials at the Regional Secretariat of Mamuju Regency with a beta coefficient value of 0.959 which is higher than the promotion of 0.646.

Keywords: promotion; performance allowance; employee productivity

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Promosi jabatan bagi pegawai juga sering melihat seberapa besar loyalitas kerja pegawai untuk organisasi tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari instansi. Produktivitas kerja merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan organisasi, karena pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan organisasi. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan pimpinan dengan tujuan mencari nilai tambah agar keberlangsungan hidupnya dapat terpenuhi dengan penghasilan yang didapatkannya.

Menurut Hasibuan (2010:93) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta tepat waktu. Prestasi kerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan menerima atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat kedisiplinan seorang pekerja. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan yang diinginkan instansi maka kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju perlu adanya suatu tambahan penghasilan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, salah satu motivasi yang dapat memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain gaji dan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja yang baik, pegawai yang pendapatannya besarnya proporsional sangat diperlukan untuk memacu prestasi kerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas menjadi tanggung jawabnya sehingga diberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja, berikut data tunjangan kinerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 1  
Data Pegawai dengan Kepangkatan Eselon IV dan Tunjangan Kinerja  
Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju

No	Eselon	Jumlah	Tunjangan Kinerja (dalam Rp)
1	IV.d	4	1.300.000
2	IV.c	12	1.050.000
3	IV.b	17	850.000
4	IV.a	26	650.000
Total		59	

Sumber data: Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan besarnya uang tambahan penghasilan perbulan pegawai pengawas pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dari eselon IV.a sebesar Rp 650.000, eselon IV.b sebesar Rp 850.000, eselon IV.c sebesar Rp 1.050.000 dan eselon IV.d sebesar Rp 1.300.000. Pegawai merupakan satu-satunya aset organisasi yang bernafas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya.

Pemberian tunjangan tambahan penghasilan sangat penting sebab dapat memberikan kedisiplinan kerja yang tinggi dan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Adapun jenis-jenis insentif yang diberikan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yaitu pemberian komisi berupa pemberian insentif untuk pegawai berupa tunjangan tambahan penghasilan (TTP) dan uang lembur kerja yang

dilakukan di luar jam kerja pegawai, dimana setiap jamnya akan mendapat uang tambahan. Pemberian tunjangan tambahan penghasilan sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran prestasi kerja. Pengukuran prestasi kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Pengukuran prestasi kerja dilaksanakan dengan cara menghitung nilai capaian kinerja dengan produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam kegiatan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju harus diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kinerja pengawas dari waktu ke waktu karena menyangkut pada produksi kerja pengawas pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Peningkatan kualitas, efisien dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkan dalam grafik produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas kerja sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan hasil kerja yang berdampak pada peningkatan standar mutu kinerja pegawai. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan, produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan uraian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah yaitu 1) Apakah promosi jabatan dan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju? 2) Variabel manakah paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju?

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian akan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini manfaatnya adalah sebagai berikut: 1) Manfaat Teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pemahaman mengenai promosi jabatan dan tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2) Manfaat Praktis, a) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikut yang relevan dengan judul penelitian ini. b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi pihak-pihak yang ingin mengetahui produktivitas kinerja lewat promosi jabatan dan pemberian tunjangan kinerja pegawai.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian manajemen menurut Simamora (2012:34) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang yang mencapai berbagai hasil. Manajemen sumber daya manusia yang baik mengharuskan anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Para pimpinan harus mencapai kiat meningkatkan kepuasan pegawai, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi produktivitas pegawai. manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terjadi didalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasional, konsekuensinya manajer-manajer pada semua jajaran menaruh perhatian pada sumber daya manusia. Pada hakekatnya manajer-manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan

merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebelum menjelaskan pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil maka perlu dijelaskan tentang pengertian Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam rangka menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara, dibentuklah Badan Kepegawaian Negara (BKN). Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 47 BKN memiliki fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat pensiun dan penyimpanan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dimutakhirkan oleh Instansi. Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan mengendalikan seleksi calon Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh Instansi Pemerintah, membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian, mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif dan menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

## **B. Promosi Jabatan**

Menurut Handoko (2010:36) promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Mukaram (2010:111) bahwa yang dimaksud dengan promosi jabatan adalah seorang pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Menurut Hasibuan (2010:62) promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Berdasarkan ketiga definisi promosi jabatan yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula. Adanya promosi jabatan pada suatu organisasi sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai, dimana dengan adanya promosi jabatan maka pegawai akan termotivasi untuk selalu berusaha bekerja dengan baik dengan harapan akan memperoleh promosi jabatan yang diadakan oleh perusahaan, dengan demikian akan membawa dampak yang baik pula untuk kemajuan suatu organisasi dimasa yang akan datang.

Menurut Hasibuan (2013:111) mengatakan bahwa indikator yang menjadi persyaratan promosi jabatan untuk setiap organisasi adalah “sebagai berikut: 1) Kejujuran, Pegawai harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatan pegawai yang diperlihatkan pada lingkungan organisasi. 2) Disiplin, Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan dalam bekerja. 3) Prestasi Kerja, Karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja sama secara efektif dan efisien. 4) Kerjasama, Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. 5) Kecakapan, Karyawan harus cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik. 6) Loyalitas, Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya. 7) Kepemimpinan, Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. 8) Komunikatif, Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun

bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi. 9) Pendidikan, Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan”.

### **C. Tunjangan Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa: “tunjangan kinerja adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. sedangkan menurut Pangabean (2012:77) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Tunjangan kinerja menjadi tambahan penghasilan pegawai yang dapat ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010:89) bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tambahan penghasilan merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang di berikan kepada pegawai/karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja yang ditentukan. Dalam setiap organisasi, khususnya pimpinan harus selalu berusaha untuk dapat memberikan penghasilan bagi pegawai dalam bentuk pembayaran balas jasa termasuk di dalamnya pembayaran tambahan berupa pemberian insentif yang diperuntukkan bagi mereka yang telah memberikan prestasi di atas ketentuan (standar). Menurut Mukaram (2010:130) tunjangan kinerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu financial insentive merupakan insentif dalam bentuk material (uang) yang biasa diberikan secara bersamaan dengan upah atau gaji insentif ini di berikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja melebihi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. financial insentive ini dibagi menjadi dua bagian yaitu pembayaran yang diterima oleh seseorang berbentuk bonus dan komisi dan finansial insentif tidak langsung, meliputi semua balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam finansial insentif langsung seperti tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial pegawai dan sebagainya.

Dengan demikian dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan mekedisiplinan dengan diberikannya insentif sangat ditentukan oleh ketelitian serta keahlian dari pimpinan sebagai penentu dan pelaksana kebijakan sehingga perlu diadakan dan dirumuskan dengan matang sebelum program insentif ini dilaksanakan. Sebagai salah satu alat untuk mekedisiplinan pegawai/karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan untuk meningkatkan prestasi kerja yang maksimal, insentif terdiri dari beberapa macam. Hal ini disebabkan karena pelaksanaan pembagian insentif mungkin dapat berbeda antara perusahaan/instansi yang satu dengan lainnya, dan juga oleh faktor kebutuhan-kebutuhan pegawai yang bersangkutan.

Dasar pemberian tambahan penghasilan dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja pegawai, ada beberapa macam ukuran yang dapat digunakan sebagai dasar pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja dengan “indikator sebagai berikut: 1) Pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, misalkan bedasarkan satuan hasil, dasar perhitungan dengan cara melihat hasil kerja atau satuan hasil yang dihasilkan seorang pegawai. Jika hasil kerjanya melebihi dari standar yang telah ditetapkan maka selisihnya akan diperhitungkan dengan uang. 2) Pemberian insentif berdasarkan kualitas output yang dihasilkan, misalkan insentif yang akan diberikannya hanya untuk output yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh instansi. 3) Pemberian insentif yang didasarkan pada keberhasilan mencapai target yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah di tentukan pula. Semakin tinggi target yang dicapai pegawai maka insentif yang diperoleh akan semakin besar 4) Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya dengan *profit sharing*. 5) Pemberian insentif didasarkan pada perhematan biaya-biaya yang digunakan instasi, misalnya dengan *product sharing*. Dimana pegawai akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga kerja”.

Tujuan pemberian tunjangan kinerja adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu: 1) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap instansi tempat pegawai bekerja. 2) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi. 3) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan dan penjualan meningkat. 4) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok. 5) Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

Menurut Hasibuan (2012:184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut : 1) Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut. 2) Lama Kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

#### **D. Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Kartika (2010:77), produktivitas kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Produktivitas kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:14) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya iklim organisasi. Menurut Roesyadi (2012:44), produktivitas kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:124) produktivitas kerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2010:98) produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi produktivitas kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutisno (2010:34) faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu :1) Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. 2) Otoritas dan Tanggung jawab, Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. 3) Disiplin, Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin

pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh produktivitas kerja menurut Mangkunegara (2010:104) yaitu: 1) Faktor Kemampuan (*Ability*), Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *Superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. 2) Faktor kedisiplinan (*Motivation*), Kedisiplinan diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kedisiplinan kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan kedisiplinan kerja yang rendah.

Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Handoko, 2010:84). Adapun kegunaan penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut : 1) Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar. 2) Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik. 3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai produktivitas kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan kedisiplinan kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian produktivitas kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi. Sebelum masuk ke pengertian prestasi kerja akan diketahui dulu apa yang dimaksud dengan kinerja. menurut Sutisno (2010:22) bahwa produktivitas kerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya. Prestasi kerja di sini adalah hasil kerja yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja dari para pegawai ini ada yang dapat diukur hasilnya dan adapula yang sukar diukur hasilnya. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja ini sangat ditentukan oleh individu-individu atau orang-orang yang melaksanakan.

Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa hal. Hal utama dalam penilaian prestasi kerja ini mencakup beberapa kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja. Menurut Hasibuan (2010:97) metode penilaian produktivitas kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu metode penilaian berorientasi pada masa lalu (metode tradisional) dan penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu artinya penilaian prestasi kerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh pegawai selama ini. Metode ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap pekerjaan yang terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur dengan kinerja pegawai.

### **III. METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, yang beralamat di Jalan Ir. Soekarno Hatta Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju. Adapun waktu dibutuhkan dalam penelitian adalah selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 59 pegawai dengan kepangkatan eselon IV. Teknik penarikan sampel menggunakan

Sampling jenuh dengan teknik sampling total, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel dengan jumlah 59 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi, koesener dan studi kepustakaan.

Teknik Pengolaan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian uji validitas merupakan penentu terhadap kemampuan pengukuran variabel apakah variabel mampu atau layak menjadi alat ukur dalam penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian, untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel dari butir-butir pernyataan kuesioner dapat membandingkan nilai. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Alfa (konstanta)
- b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Promosi Jabatan
- X<sub>2</sub> = Tunjangan Kinerja
- E = Standar Error

Pengukuran instrument penelitian ini adalah menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan berupa tanggapan responden yang diberi bobot angka, seperti berikut ini:

1. Sangat Setuju diberi angka skala 5
2. Setuju diberi angka skala 4
3. Kurang Setuju diberi angka skala 3
4. Tidak setuju diberi angka skala 2
5. Sangat tidak setuju diberi angka skala 1

Dalam penelitian ini alat uji analisis yang digunakan penulis adalah Uji parsial dan uji simultan dimana digunakan untuk mengetahui pengaruh variable penelitian secara satu persatu maupun bersama-sama, dengan penilaian sebagai berikut: 1) Uji t (Uji Parsial), Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, begitupun jika  $sig > \alpha (0,05)$ . Uji t digunakan mengetahui variabel independen promosi jabatan dan tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Langkah-langkah untuk melakukan uji t yaitu: 1)  $H_{o1}$  = Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.  $H_{a1}$  = Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2)  $H_{o2}$  = Variabel tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.  $H_{a2}$  = Variabel tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2) Uji F, uji bersama-sama (Simultan), Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan tunjangan kinerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. Dimana unsur penilainnya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serempak.

Definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Promosi jabatan merupakan perpindahan pegawai dalam menjalankan wewenang dan tanggungjawab baru pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban dan haknya dalam organisasi, dengan indikator kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerjasama dan kecakapan. 2) Tunjangan kinerja merupakan pendapatan diluar gaji pokok, dimana diberikan kepada setiap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yang memiliki beban kerja yang lebih dalam melakukan aktivitas kinerja dalam organisasi, dengan indikator pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, pemberian insentif berdasarkan hasil output, pemberian insentif berdasarkan keberhasilan mendapatkan capaian target,



## Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju

pemberian insentif berdasarkan hasil keuntungan yang dibagikan dan pemberian insentif berdasarkan penghematan biaya. 3) Produktivitas kerja pejabat pengawas merupakan peningkatan hasil kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju yang telah dilakukan oleh pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, kerja sama dan sikap pegawai.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, dimana jumlah pegawai sebanyak 59 orang dengan kepangkatan eselon IV (Empat). Berikut uraian identitas responden mulai dari jenis kelamin responden, usia responden dan jenjang pendidikan responden :

Tabel 2  
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	21	35,59
2	Laki - Laki	38	64,41
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data sekunder setelah diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa distribusi identitas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden dengan tingkat persentase (35,59%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 responden dengan tingkat persentase (64,41%).

Tabel 3  
Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 36 tahun	3	5,08
2	37 – 50 tahun	40	67,80
3	> 51 tahun	16	27,12
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data sekunder setelah diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan responden yang berusia 21 sampai dengan 36 tahun sebanyak 3 responden dengan tingkat persentase (5,08%), responden yang berusia 37 sampai dengan 50 tahun sebanyak 40 responden dengan tingkat persentase (67,80%) dan responden yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 16 responden dengan tingkat persentase (27,12%).

Tabel 4  
Identitas Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sarjana Strata Dua (S2)	22	37,29
2	Sarjana Strata Satu (S1)	37	62,71
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data sekunder setelah diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan responden yang berpendidikan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase (37,29%), responden yang berpendidikan Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak 37 responden dengan tingkat persentase (62,71%).

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kevalidan pernyataan pada kuesioner, mengukur kevalidan kalimat pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan nilai  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > nilai r_{tabel}$ , maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, namun jika nilai  $r_{hitung} < nilai r_{tabel}$  maka pernyataan pada kuesioner dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{hitung}$  didapatkan dari hasil output SPSS versi 24.0, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dari *product moment* untuk *degree of freedom* (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 59, jadi  $59 - 2 = 57$  maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2162.

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,549	0,2162	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,454	0,2162	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,472	0,2162	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,552	0,2162	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,577	0,2162	Valid
6	Pernyataan X2.1	0,430	0,2162	Valid
7	Pernyataan X2.2	0,619	0,2162	Valid
8	Pernyataan X2.3	0,472	0,2162	Valid
9	Pernyataan X2.4	0,467	0,2162	Valid
10	Pernyataan X2.5	0,702	0,2162	Valid
11	Pernyataan Y.1	0,656	0,2162	Valid
12	Pernyataan Y.2	0,497	0,2162	Valid
13	Pernyataan Y.3	0,481	0,2162	Valid
14	Pernyataan Y.4	0,451	0,2162	Valid
15	Pernyataan Y.5	0,463	0,2162	Valid

Sumber data: Hasil olah data SPSS. 24.0, tahun 2021

Adapun hasil uji validitas pada tabel 5 diketahui pernyataan X1.1 nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,549 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X1.2 nilai  $r_{hitung}$  0,454 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X1.3 nilai  $r_{hitung}$  0,472 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X1.4 nilai  $r_{hitung}$  0,552 >  $r_{tabel}$  0,2162 dan pernyataan X1.5 nilai  $r_{hitung}$  0,577 >  $r_{tabel}$  0,2162. Untuk pernyataan X2.1 nilai  $r_{hitung}$  0,430 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X2.2 0,619 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X2.3 nilai  $r_{hitung}$  0,472 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan X2.4 nilai  $r_{hitung}$  0,467 >  $r_{tabel}$  0,2162 dan pernyataan X2.5 nilai  $r_{hitung}$  0,702 >  $r_{tabel}$  0,2162. Untuk pernyataan Y.1 nilai  $r_{hitung}$  0,656 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan Y.2 nilai  $r_{hitung}$  0,497 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan Y.3 nilai  $r_{hitung}$  0,481 >  $r_{tabel}$  0,2162, pernyataan Y.4 nilai  $r_{hitung}$  0,451 >  $r_{tabel}$  0,2162 dan pernyataan Y.5 nilai  $r_{hitung}$  0,463 >  $r_{tabel}$  0,2162.

Tabel 6  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai	Keterangan
Promosi Jabatan	0,790	0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja	0,794	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	<b>0,698</b>	<b>0,60</b>	Reliabel

Sumber data: Hasil olah data SPSS. 24.0, tahun 2021

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai *Cronbach's alpha* untuk promosi jabatan sebesar 0,790 > nilai *cronbach's alpha* 0,60, tunjangan kinerja sebesar 0,794 > nilai *cronbach's alpha* 0,60, dan produktivitas kerja sebesar 0,698 > nilai *cronbach's alpha* 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian tidak memiliki arti yang ganda.

Uji Parsial (Uji t), Sebelum memulai menghitung hasil analisis *regresi linear* berganda adapun rumus mencari  $t_{tabel} N - K - 1$

$$N - K - 1$$

$$59 - 3 - 1 = 55$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Dari hasil perhitungan di atas maka nilai  $t_{tabel}$  didapatkan 1,67303

Tabel 7  
Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Variabel bebas	<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error	t	Sig
(Constant)	1,038	3,774	4,779	<b>0,060</b>
Promosi Jabatan	0,646	0,643	8,322	<b>0,009</b>

**Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat  
Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju**

<b>Tunjangan Kinerja</b>	<b>0,959</b>	<b>0,915</b>	<b>10,512</b>	<b>0,001</b>
--------------------------	--------------	--------------	---------------	--------------

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, tahun 2021

Dari hasil analisis yang telah didapatkan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,038 + 0,646 X_1 + 0,959X_2 + e$$

Dengan demikian interpretasi mengenai persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut : 1)  $a = 1,038$  merupakan bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai produktivitas kerja, jika promosi jabatan dan tunjangan kinerja sama dengan nol atau tidak memiliki hubungan pengaruh yang signifikan. 2)  $b_1 = 0,646$  adalah angka yang menunjukkan koefisien untuk variabel promosi jabatan, artinya bila promosi jabatan ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,646, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap. 3)  $b_2 = 0,959$  adalah angka yang menunjukkan koefisien untuk variabel tunjangan kinerja, artinya bila tunjangan kinerja ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,959, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap. 4) Hasil uji t parsial atau uji t menunjukkan tunjangan kinerja yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan 0,001 paling kecil dan nilai koefisien beta 0,959 paling besar jika dibandingkan dengan tunjangan kinerja.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil output uji parsial (uji t) dengan melihat angka  $t_{hitung}$  setiap variabel independen yang diamati yaitu promosi jabatan dan tunjangan kinerja dan dibandingkan dengan angka  $t_{tabel}$ . jika angka  $t_{hitung} > angka t_{tabel}$  berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, namun jika angka  $t_{hitung} < angka t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut : 1)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$  artinya variabel promosi jabatan dan tunjangan kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2)  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya variabel promosi jabatan dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa promosi jabatan memiliki angka  $t_{hitung} 8,322 > angka t_{tabel} 1,67303$ , artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau hipotesis diterima, dan tunjangan kinerja memiliki angka  $t_{hitung} 10,512 > angka t_{tabel} 1,67303$  artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji F), Pengujian variabel secara simultan atau bersama-sama dapat menggunakan software SPSS. Hasil perhitungan uji signifikan secara simultan (uji F),

Rumus  $F_{tabel}$

$$df1 = K - 1 \text{ atau } 3 - 1 = 2$$

$$df2 = N - K \text{ atau } 59 - 3 = 56$$

K = jumlah semua variabel baik dependen maupun independen

N = jumlah responden

Jadi,  $F_{tabel} = 3,16$  (cara pendapatan nilai dilihat pada nilai tabel  $F_{tabel}$ )

Tabel 8  
Hasil Secara Simultan (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<b>1</b>	Regression	1,303	2	0,651	14,180	<b>0,000</b>
	Residual	203,003	56	3,625		
	<b>Total</b>	<b>204,305</b>	<b>58</b>			

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai  $Sig = 0,000$ , dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  dapat diketahui bahwa tingkat  $Sig = 0,000 < \alpha = 0,05$ ,  $F_{hitung} = 14,180 > F_{tabel} = 3,16$ . Maka hal tersebut dapat berarti bahwa promosi jabatan dan tunjangan kinerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Tabel 9

**Pengaruh Promosi Jabatan dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat  
Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju**

Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi (R <sup>2</sup> )				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780	0,866	0,829	1,904

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0

Berdasarkan hasil tabel 9 menjelaskan koefisien korelasi (R) sebesar 0,941 termasuk kategori hubungan kuat. Untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,780 menunjukkan besarnya pengaruh promosi jabatan dan tunjangan kinerja mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju sebesar 0,866 atau 86,6% dan sisanya 13,4% merupakan variabel lainnya yang diasumsikan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, namun tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil analisis data merupakan operasionalisasi secara fakual promosi jabatan dan tunjangan kinerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, sebagai berikut :

1) Hubungan Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel promosi jabatan (X1)  $t_{hitung} 8,322 > t_{tabel} 1,67303$ . Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju (Y). Hasil ini memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sasmita dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju harus lebih memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, sehingga kompetensi yang sudah dimiliki dapat lebih dikembangkan sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori menurut Wibowo (2016:271) bahwa promosi jabatan adalah suatu penghargaan untuk pegawai yang memiliki prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Promosi jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju mengacu pada pemberian penghargaan pada pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku pegawai dalam bekerja. Kompetensi yang baik dan sesuai yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh pada promosi jabatan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju, sehingga dapat membantu organisasi dalam memutuskan melakukan promosi jabatan atau tidak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa promosi jabatan yang baik dan sesuai bagi pegawai akan membantu pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

2) Hubungan Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju.

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel tunjangan kinerja (X2)  $t_{hitung} 10,512 > t_{tabel} 1,67303$ . Jadi nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara tunjangan kinerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju (Y). Hasil ini memperkuat hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Burdianto (2014) yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju harus lebih memberikan pemberian tunjangan kinerja (tukin) menjadi instrumen pengukuran kinerja pegawai, dijadikan alat untuk mengukur sejauh mana pelayanan yang diberikan pada masyarakat menjadi hal yang penting.

Pada saat ini dalam era reformasi birokrasi pengukuran kinerja menjadi perhatian banyak pihak sejalan dengan kebutuhan dalam memberikan tunjangan berbasis kinerja yang menuntut pengukuran kinerja yang tidak hanya untuk organisasi tetapi kepada setiap individu. Dalam menyikapi hal tersebut berbagai langkah yang ditempuh Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju untuk melakukan pengukuran kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2012:117) mengemukakan “tunjangan kinerja merupakan bentuk tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja, sehingga tunjangan

kinerja menjadi alat yang dipergunakan dalam mendukung prinsip keadilan dalam memberikan balas jasa pada setiap pegawai dalam bekerja”.

## **V. PENUUTUP**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut: 1) Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai probability  $0,009 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 8,322 > \text{nilai } t_{tabel} 1,67303$ , atrinya hipotesis diterima. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai probability  $0,001 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} 10,512 > \text{nilai } t_{tabel} 1,67303$ , atrinya hipotesis diterima. 2) Tunjangan kinerja paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pejabat pengawas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju dengan nilai koefisien beta 0,959 lebih tinggi jika dibandingkan dengan promosi jabatan sebesar 0,646.

### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan pada penelitian ini, saran yang dapat diberikan yaitu: 1) Pimpinan dapat mempertahankan tunjangan penghasilan yang didapatkan oleh setiap pegawai karena hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa tunjangan kinerja dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. 2) Promosi jabatan sebaiknya selektif dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju tidak terjadi kecemburuan pegawai atas kebijakan pimpinan dalam mempromosikan seseorang pegawai. 3) Peneliti yang relevan dimasa yang akan datang diharapkan melakukan penelitian dalam mengukur produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan variabel yang lain, dimana dalam penelitian ini masih terdapat 13,4 persen variabel yang lain yang memiliki potensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, 2012. *Sistem Manajemen Kineja, Performance Management System*, Cetakan Pertama, PT.Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Herdiyanto, 2013. *Prilaku Organisasi Moderen*. Bandung Rineka Cipta
- Husnan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Kartika, 2010. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2010. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Mukaram, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pangabean, 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Roesyadi, 2012. *Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Prestasi Kerja Organisasi*. Jogyakarta. Penerbit Andi
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutisno, 2010. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Mamusia*. Jogyakarta Penerbit Andi