

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu)

Shinta Dewi Damayanti^{1*}, Hazairin Habe¹, Bovie Kawulusan¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: shintadewi@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 38 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan software statistika meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 69,9 persen. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 76,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 23,3 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Promosi jabatan, Motivasi, Kinerja

Abstract.

The purpose of this study was to determine the promotion and work motivation of employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of promotion and work motivation either partially or simultaneously on employee performance. The population in this study amounted to 38 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that promotion partially has a positive influence on performance with a contribution of 69.9%. Work motivation has a positive influence on performance with a contribution of 57.1%. Simultaneous hypothesis testing shows that job promotion and work motivation together have a positive influence on performance with a contribution of 76.7%, while the remaining 23.3% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords: Job promotion, Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan kantor mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawai dalam menjalankan tugas tugas yang di berikan kepadanya sehingga pegawai di tuntut untuk terus-menerus mampu

mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu kantor. Sumber daya manusia harus mau menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensinya dapat berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia yang di perlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki kinerja, potensi dan loyalitas yang baik terhadap kantor. Sehingga pegawai mampu menjabarkan visi

dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan kantor.

Pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplina. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi, setiap organisasi maupun kantor akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian tunjangan yang layak, pemberian motivasi, disiplin kerja yang naik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Nitisemito (2016: 177), promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi pegawai dipromosikan berdasarkan dengan asas keadilan dan efektifitas pegawai akan terdorong untuk bekerja giat, semangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran kantor secara optimal dapat dicapai.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu saat ini adalah promosi jabatan pada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu belum optimal dilaksanakan sehingga menimbulkan rasa ketidakadilan diantara sesama pegawai, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target

program kegiatan yang diharapkan, hal tersebut di atas membuat Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu tidak optimal.

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2021

No	Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	87	100
2	Februari	87	100
3	Maret	84	100
4	April	88	100
5	Mei	86	100
6	Juni	84	100
7	Juli	80	100
8	Agustus	86	100
9	September	88	100
10	Oktober	87	100
11	Nopember	87	100
12	Desember	90	100

Tabel diatas menunjukkan data keterlambatan pegawai pada bulan Juli yaitu sebanyak 20%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai belum sesuai harapan organisasi.

Tabel 2. Target dan Realisasi Program Kerja Dina Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu Tahun 2021

No	Program Kerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Pembibitan, Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	100	85
2	Program Peningkatan Penyadaran dan Pemberdayaan Kepemudaan	100	90
3	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	95
4	Program Pembibitan, Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	100	95
5	Program Pembibitan, Pembinaan dan Pemasyarakatan Olah Raga	100	95
6	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	87
7	Program Pengembangan Destinasi Pariwisata	100	85

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan tujuan yang hendak di capai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan menggunakan instrument penelitian dalam mengumpulkan data, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistic, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam hal ini yaitu promosi jabatan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai (Y) ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka teknik teknik yang digunakan yakni observasi, kuisisioner, telaah dokumentasi dan kepustakaan. Menurut Arikunto (2017:174) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. %. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 38 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya. Menurut Umar (2015: 179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uyanto (2016: 49-50), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuisisioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menyebar kuisisioner kepada sampel di locus penelitian, peneliti terlebih dahulu menyebar kuisisioner ujicoba kepada 38 orang responden non sampel di Dinas Sosial Kabupaten Pringsewu. Hasil dari kuisisioner ini kemudian dianalisis untuk mendapatkan jawaban apakah instrumen penelitian ini sudah valid dan reliabel.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom (df)* = 38 maka $df=38-2=36$ yaitu didapat r tabel sebesar 0,329, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independent penelitian. Jika r hitung $> r$ tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuisisioner. Dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuisisioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS *for windows versi 21*. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha (α)*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3.2. Deskriptif Jawaban Responden

Hasil jawaban kuisisioner oleh 38 orang responden pada Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Rata-rata Jawaban Respoden pada Kuisisioner

Kuisisioner	Soal Angket											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
X1	4	4.4	4.2	4.3	4.1	3.3	4.2	4.5	4.5	4.5	4.0	4.1
X2	4.2	4.4	4.2	3.4	4.0	4.0	4.1	4.2	4.2	4.3	4.0	4.0
Y	4.4	4.5	4.2	3.4	4.1	4.1	4.0	4.5	4.3	4.4	4.0	4.2

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Hasil kuisioner variabel bebas promosi jabatan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 6, yaitu Penilaian prestasi kerja pegawai adalah kriteria utama dalam promosi jabatan. Pernyataan ini mewakili indikator prestasi kerja pada pengukuran variabel promosi jabatan (X_1), artinya permasalahan utama pada variabel promosi jabatan di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator prestasi kerja, 2) Hasil kuisioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 4 yaitu hasil kerja superior dari pegawai menjadi catatan pimpinan untuk promosi. Pernyataan ini mewakili indikator penghargaan pada pengukuran variabel motivasi kerja (X_2), artinya permasalahan utama pada variabel motivasi kerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator penghargaan, 3) Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada item nomor 4 yaitu saya selalu mampu memenuhi target sasaran kinerja yang ditetapkan dengan sempurna. Pernyataan ini mewakili indikator tanggung jawab pada pengukuran variabel kinerja (Y), artinya permasalahan utama pada variabel motivasi kerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator penghargaan

3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yaitu 11,612 dengan konstanta 3,801 pada t_{tabel} dengan db 38 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas

Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Hasil koefisien arah regresi antara promosi jabatan terhadap kinerja sebesar 0,743 dengan konstanta sebesar 20,104. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 20,104 + 0,743X_1$. Ini berarti apabila skor promosi jabatan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,743.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja yaitu 8,778 dengan konstanta 6,648, pada t_{tabel} dengan db 38 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 maka H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,581 dengan konstanta sebesar 35,139, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 35,139 + 0,581X_2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,581.

Koefisien arah regresi antara promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,759 dan 0,615 dengan konstanta sebesar 20,000, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 20,000 + 0,759X_1 + 0,615X_2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor promosi jabatan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,759 dan apabila nilai motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,615.

Pengujian pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, penulis menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.4. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu

Hasil kuisioner variabel bebas promosi jabatan, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 6, yaitu penilaian prestasi kerja pegawai adalah kriteria utama dalam promosi jabatan. Pernyataan ini mewakili indikator prestasi

kerja pada pengukuran variabel promosi jabatan (X1), artinya permasalahan utama pada variabel promosi jabatan di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator prestasi kerja.

Fakta di lokasi penelitian terkait persoalan ini adalah promosi jabatan sangat erat kaitannya dengan koneksi dan faktor kedekatan dengan pimpinan, sehingga pegawai menganggap prestasi kerja merupakan hal yang tidak seberapa penting dalam upaya promosi jabatannya. Untuk itu di masa yang akan datang perbaikan kondisi promosi jabatan di lingkungan Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu dapat terfokus pada dimensi indikator prestasi kerja.

Hasil koefisien arah regresi antara promosi jabatan terhadap kinerja sebesar 0,743 dengan konstanta sebesar 20,104. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 20,104 + 0,743X1$. Ini berarti apabila skor promosi jabatan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,743.

Arah positif ketergantungan variabel promosi jabatan terhadap kinerja membawa pengertian bahwa semakin baik mekanisme promosi jabatan maka pegawai akan menampilkan kinerja yang tinggi pula. Hal demikian secara teoritis sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017:108) bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *outthority* dan *responsibility* pegawai yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak status, dan penghasilan semakin besar.

Nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yaitu 11,612 dan t_{tabel} dengan db 38 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Nilai R_{square} sebesar 0,699 artinya sebesar 69,9% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel promosi jabatan sedangkan sisanya 30,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel promosi jabatan.

Dengan demikian hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, yaitu antara lain oleh Haririe (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu

Hasil kuisioner variabel motivasi kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 4 yaitu hasil kerja superior dari pegawai menjadi catatan pimpinan untuk promosi. Pernyataan ini mewakili indikator penghargaan pada pengukuran variabel motivasi kerja (X2), artinya permasalahan utama pada variabel motivasi kerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator penghargaan.

Fakta di lokasi penelitian terkait persoalan ini adalah motivasi kerja pegawai kurang terdorong untuk memicu pegawai bekerja dengan segenap kemampuannya, sebab ukuran penghargaan yang diterima bukan sepenuhnya berpatokan kepada seberapa besar kontribusi pegawai dalam unjuk kemampuan kerja demi pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu di masa yang akan datang perbaikan kondisi promosi jabatan di lingkungan Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu dapat terfokus pada dimensi indikator penghargaan.

Hasil koefisien arah regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,581 dengan konstanta sebesar 35,139, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 35,139 + 0,581X2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,581.

Arah positif ketergantungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja membawa pengertian bahwa semakin baik tinggi motivasi kerja maka pegawai akan menampilkan kinerja yang tinggi pula. Hal demikian secara teoritis sejalan dengan apa

yang diungkapkan oleh Robbins (2016:198), bahwa motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja yaitu 8,778 dan t_{tabel} dengan db 38 dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh 1,68 maka H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu sebesar 0,571. Artinya sebesar 57,1% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja sedangkan sisanya 42,9% lagi dijelaskan faktor-faktor lain selain motivasi kerja.

Dengan demikian hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, yaitu antara lain oleh Sigalingging (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.6. Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu

Hasil kuisioner variabel kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 4, yaitu pekerjaan pegawai selalu mencapai target yang ditetapkan. Pernyataan ini mewakili indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan pada pengukuran variabel kinerja (Y), artinya permasalahan utama pada variabel kinerja di Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu ada di indikator bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Untuk itu di masa yang akan datang perbaikan kondisi promosi jabatan di lingkungan Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu dapat terfokus pada dimensi indikator dimaksud.

Fakta di lokasi penelitian terkait persoalan ini adalah pegawai tidak selalu berhasil dalam mencapai target sasaran kerjanya, sebab seringkali kondisi di lapangan yang kurang mendukung upaya pemenuhan target secara maksimal. Melihat permasalahan ini maka Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu dapat mengidentifikasi akar permasalahan, yaitu apakah penetapan target dan sasaran sudah benar-benar terukur dan realistis untuk dicapai secara keseluruhan.

Koefisien arah regresi antara promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,759 dan 0,615 dengan konstanta sebesar 20,000, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 20,000 + 0,759X_1 + 0,615X_2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor promosi jabatan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,759 dan apabila nilai motivasi kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,615.

Nilai F_{hitung} sebesar 66,274 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,2. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu.

Nilai R^2 sebesar 0,767 artinya sebesar 76,7% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel promosi jabatan dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 23,3% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu, yaitu antara lain oleh Sari (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, maka dapat digambarkan nilai determinan masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu. Yang terakhir, Promosi jabatan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2022. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur penelitian*. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Duha, Timotus. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan. Keempat belas, Yogyakarta: BPFE.
- Haririe, Raqieb. 2019. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Repository FEB Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 1 Volume 1 2019*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumut. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Vol. 13 No. 2 2018*
- Sari, Dian Purnama. 2021. Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aksara Honda Motor Medan. *JIEB: Jurnal Implementasi Ekonomi dan Bisnis VOL 8 NO 1 (2021)*
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. *Prilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujutnaka dan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Sigalingging, Lasrida. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada AMIK Medicom Medan. *Jurnal SAINTIKOM Sekolah Tinggi Manajemen dan Informatika Komputer (STMIK) Triguna Dharma Vol 17, No 2 (2018)*
- Sugiyono. 2018. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2015. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wursanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara