

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ETOS KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF JOB PROMOTION AND WORK ETHIC ORGANIZATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL SECRETARIAT CENTRAL LAMPUNG REGENCY

Sadam Juliansyah^{1*}, Sri Andayani¹,

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: sadamjuliansyah01@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangatlah bergantung kepada kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsinya. Keberadaan pegawai sebagai unsur sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting, dengan potensi yang besar untuk mengelola sumber daya lain yang ada di dalam organisasi organisasi. Oleh karena itu, potensi setiap SDM yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal bagi perwujudan tercapainya tujuantujuan yang telah dicanangkan. Permasalahan di Dinas Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut : 1. Promosi jabatan belum menjadi orientasi pegawai dalam bekerja. 2. Etos kerja masih belum sepenuhnya dipahami oleh semua pegawai. Pelaksanaan etos kerja yang lebih bersifat insidental dan bukan berdasarkan atas kesadaran individu pegawai 3. Kinerja pegawai belum optimal, terlihat dari masih ada program kerja yang tidak tercapai sesuai dengan target yang dicanangkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 26 responden penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat : 1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh promosi jabatan dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan : Terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,6%, Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83,7%. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 84,1 %

Kata kunci: Promosi Jabatan, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi

Abstract

The success of achieving the goals of an organization is highly dependent on the ability of employees to carry out their functions. The existence of employees as an element of human resources (HR) in an organization plays a very important role, with great potential to manage other resources that exist within the organization. Therefore, the potential of every human resource in the organization must be utilized as well as possible so as to be able to provide optimal output for the realization of achieving the goals that have been proclaimed. The problems at the Regional Secretariat Service of Central Lampung Regency are as follows: 1. Position promotion has not yet become employee orientation at work. 2. The work ethic is still not fully understood by all employees. Implementation of a work ethic that is more incidental in nature and not based on individual employee awareness 3. Employee performance has not been optimal, as can be seen from the work programs that have not been achieved according to the targets set. This study uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship

between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 26 research respondents. The purpose of this study is to see: 1. The effect of promotion on employee performance 2. The effect of work ethic on employee performance 3. The effect of promotion and work ethic together on employee performance. The results of the study show: There is an influence of Position Promotion (X1) on Employee Performance (Y) of 68.6%, There is an influence of Work Ethics on Employee Performance of 83.7%. There is an influence of Promotion of Position and Work Ethics jointly on Employee Performance at the Regional Secretariat of Central Lampung Regency by 84.1%.

Keywords: Promotion, Work Ethic, Employee Performance, Regression

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai, sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM), memiliki kemampuan yang sangat besar untuk mengelola sumber daya lain dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan sepenuhnya sehingga mereka dapat memberikan output terbaik yang mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Semua pekerja dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja setiap pekerja memastikan bahwa organisasi tetap ada dan kompetitif karena dapat menangani tantangan dan mengadaptasi diri dengan perubahan. Secara otomatis, pembinaan dan pengembangan SDM harus mendapat perhatian yang lebih besar, yang seharusnya dilakukan secara berkesinambungan dan strategis. Ini karena, pada dasarnya, peningkatan kinerja pegawai menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola anggotanya secara efisien dan tepat guna. Karena kinerja merupakan modal utama bagi organisasi untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam operasional serta pencapaian tujuan, kinerja pegawai yang tinggi harus diprioritaskan dan terus ditingkatkan baik dari segi individu, kelompok maupun organisasi. Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi yang diharapkan oleh organisasi, perlu ada upaya strategis yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapainya. Perilaku kerja seperti disiplin dan integritas yang tinggi, yang mendukung sikap profesionalisme, adalah beberapa contoh dari upaya tersebut.

Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja instansinya dengan beberapa cara, salah satunya

dengan menjalankan mekanisme promosi jabatan pegawai yang kondusif guna menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Menurut Nitisemito promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja para pegawainya menurun sehingga harapan organisasi untuk meningkatkan kinerja tidak akan tercapai (Nitisemito 2013). Promosi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah memberikan peluang kepada pegawai untuk menilai kemampuan dan kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada dasarnya, promosi dalam posisi harus didasarkan pada hasil penilaian kecakapan dan keterbatasan pegawai, yang harus diatur oleh perangkat ketentuan yang berlaku. Fakta bahwa promosi jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah tidak mengarah pada orientasi pegawai dalam bekerja, seperti yang ditunjukkan oleh kurangnya antusiasme untuk menduduki jabatan. Akibatnya, pegawai tidak berkonsentrasi untuk meningkatkan kinerja mereka saat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Etos kerja, yang didefinisikan sebagai semangat kerja yang didasarkan pada prinsip atau standar tertentu, adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja didefinisikan sebagai norma budaya yang mendorong seseorang untuk melakukan dan bertanggung

jawab atas pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sinamo menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo 2013). Untuk memaksimalkan hasil pekerjaan, aparatur negara harus memiliki etos kerja. Dengan kata lain, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki moral yang kuat, mampu berinteraksi dengan orang lain, dan dapat diandalkan. Pegawai yang menerapkan etos kerja yang baik bekerja secara dinamis dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani mereka dengan niat untuk mencapai prestasi terbaik mereka sebagai ibadah. Etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di tempat kerja dikenal sebagai etos kerja. Etika kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dianggap masih rendah. Ketidaktepatan waktu adalah contohnya. Ketidakefektifan dalam penggunaan waktu sering menyebabkan jam masuk kerja yang tertunda, pekerjaan administrasi yang tertunda, jadwal pelaksanaan pekerjaan yang tertunda, atau keterlambatan lainnya. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari membuat karyawan kurang kreatif dan inovatif, yang sering membuat pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Berdasarkan data yang tersaji, maka dapat dijelaskan bahwa pada Tahun Anggaran 2022, masih terdapat 5 (lima) sasaran indikator kinerja program/kegiatan yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan. Pencapaian Indikator program/kegiatan Jumlah kasus yang mendapatkan fasilitasi bantuan hukum adalah yang terendah hanya dapat direalisasikan

sebesar 22,22% saja. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih belum maksimal. Kondisi kinerja pegawai, diyakini sebagai dampak dari lemahnya promosi jabatan dan etos kerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dari fakta dan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran dalam hal meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah".

KAJIAN TEORI

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat, dan juga demi peningkatan dalam status sosial (Husein 2013). Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan,

atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.

Berdasarkan pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula promosi jabatan mereka.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Veithzal Rivai 2014). Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi

secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, kinerja merupakan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara 2015).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian dilakukan mulai Bulan Maret 2023 sampai dengan Juli 2023. Objek Penelitian ini adalah permasalahan promosi jabatan, etos kerja dan kinerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X1, X2) dan variabel terikat (Y).

Data penelitian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2022 didukung oleh Sumber Daya Manusia sebanyak 172 orang PNS. Dari jumlah pegawai tersebut menentukan jumlah sampel sebesar 15% dari seluruh pegawai sehingga berjumlah 26 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,829 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Promosi Jabatan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 7,249 > ttabel 1,706. Besarnya koefisien determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai adalah 68,6%. Dengan

persamaan regresi Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 5,357 + 0,836 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,836 point. Hal ini memberikan pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Etos Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,915 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 11,089 > ttabel 1,706. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 83,7%, Untuk model persamaan Etos Kerja regresinya adalah $Y = -1.045 + 0,995 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Etos Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,995 point. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 60,850 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,369. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Promosi Jabatan (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,917 termasuk

dalam kategori sangat kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, sebesar 84,1% dan sisanya sebesar 15,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan Terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 7,249 > ttabel 1,706$. Dengan persamaan regresi $Y = 5,357 + 0,836 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,836 point. Besarnya pengaruh antara Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai sebesar 0,829 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh / Koefisien Determinasi (KD) Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 11,089 > ttabel 1,706. Persamaan regresi Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -1.045 + 0,995 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,995 point. Besarnya pengaruh Etos Kerja dan Kinerja

Pegawai adalah 0,915 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat), sedangkan besarnya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung memperoleh hasil 60,850 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,369. Persamaan regresi berganda antara Promosi Jabatan dan Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -1,300 + 0,135 X_1 + 0,868 X_2$. Besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Etos Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar 84,1% dan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Promosi Jabatan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,917 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat). Penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian dan dapat diterima. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu sebagaimana ada dalam Jurnal Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi, Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta oleh Annisa tahun 2021, Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh oleh Marlina dkk tahun 2022, Jurnal Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19 oleh Indra Kurniawan dan Iskandar Ali Alam tahun 2022, dan Jurnal Pengaruh Promosi jabatan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Udayani dkk. Tahun 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Husein, Umar. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, AA. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinamo, Jansen H. 2013. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional Di Era Digital Global*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.