



# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

## THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND JOB PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE EDUCATION OFFICE OF THE SOUTH LAMPUNG DISTRICT

Sri Widiyarto<sup>1\*</sup>, Bustami Zainuddin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: [sriwidiyarto@gmail.com](mailto:sriwidiyarto@gmail.com)

### Abstrak

Didasarkan pada uraian tentang kondisi motivasi kerja dan promosi jabatan yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah-masalah ini berdampak langsung pada kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor berikut: pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kombinasi motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Untuk menentukan hubungan antar variabel dalam populasi, penelitian deskriptif kuantitatif ini menggunakan data angka. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Studi ini melibatkan empat puluh responden.

Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis sebagai berikut: Ada pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 77,1%; Ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh sebesar 66,2%; dan terdapat pengaruh kombinasi dari Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh sebesar

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja.

### Abstract

Based on the description of the conditions of work motivation and promotion described above, it can be concluded that these problems have a direct impact on employee performance at the South Lampung Regency Education Office. This study aims to identify the following factors: the effect of motivation on employee performance, the effect of job promotion on employee performance, and the combined effect of work motivation and job promotion on employee performance at the Education Office of South Lampung Regency. To determine the relationship between variables in the population, this descriptive quantitative research uses numerical data. The analysis used was simple and multiple regression. This study involved forty respondents.

The results of data analysis show the answer to the hypothesis as follows: There is an effect of Work Motivation (X1) on Performance (Y) at the South Lampung Regency Education Office with an influence level (R-square) of 77.1%; There is an effect of Position Promotion on Performance at the South Lampung Regency Education Office with an influence level of 66.2%; and there is a combined effect of Work Motivation and Position Promotion on employee performance at the South Lampung Regency Education Office with an influence level of 66.2%.

**Keywords:** Work Motivation, Promotion, Performance.

## PENDAHULUAN

Keberagaman karakteristik SDM sebagai unsur utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi patut mendapatkan perhatian, pengelolaan dan perlakuan khusus (Sabrina, 2021). Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana motivasi dikembangkan pada organisasi itu dengan tujuan merangsang anggota untuk lebih giat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mas'ud kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Nyoman Nobel Bestara, Hazairin Habe, 2022). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan membawa perubahan positif bagi organisasi. Namun demikian, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas SDM yang ada di dalamnya.

Motivasi adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi internal) maupun dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain (*PENGARUH TUGAS POKOK DAN FUNGSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PRINGSEWU PROVINSI LAMPUNG*, n.d.). Untuk itu, diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/ dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan antara lain motivasi pegawai

yang rendah dalam antusiasme mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan sering tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Sangat disayangkan kondisi demikian masih terjadi, padahal di satu sisi Pemerintah Daerah telah berupaya memotivasi pegawai dengan ,memberikan berbagai tunjangan dan insentif. Namun kesemuanya itu belum memberikan output yang maksimal guna memaksimalkan motivasi pegawainya.

Peningkatan kualitas kerja aparatur pemerintah ditujukan untuk mendukung sistem administrasi negara di dalam menjalankan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Ketentuan PP No. 101 Tahun 2000, yaitu meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansinya (Tentang & Dan, 2016).

Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja instansinya dengan beberapa cara, salah satunya dengan menciptakan 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.

Harapan yang digantungkan kepada upaya-upaya tersebut, bahwa pegawai akan lebih bersungguh-sungguh menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal serta bersedia melakukan hal-hal yang diperlukan dalam upaya mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan demi kemajuan organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai melalui promosi jabatan bagi pegawai akan mampu memberikan ukuran prestasi kerja lebih di satu pihak. Di lain sisi, bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dapat dijatuhkan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Keputusan promosi jabatan bagi seorang pegawai membutuhkan pertimbangan yang komprehensif. Hal ini menyangkut konsekuensi logis, jika keputusan yang diambil dalam mempromosikan seorang pegawai ternyata tidak tepat, maka akan berakibat negatif terhadap organisasi.

Kesalahan dalam melaksanakan promosi jabatan juga mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal sehingga harapan organisasi mengoptimalkan kinerjanya akan sulit terwujud. Oleh karenanya, sepatutnya unsur pimpinan suatu organisasi dapat melakukan penilaian yang objektif sesuai standar yang berlaku terhadap pegawai yang akan dipromosikan.

Implementasi dari kepatuhan dan pelaksanaan terhadap aturan baku dari penilaian promosi jabatan pegawai, maka kecenderungan adanya ketidakpuasan dari berbagai pihak yang berada di internal organisasi akan dapat diminimalisir, sebab keputusan yang dibuat organisasi dipandang sudah tepat. Dengan dilaksanakannya promosi jabatan secara tepat di dalam organisasi maka diharapkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Fenomena yang terjadi tentang promosi jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan belum menjadi orientasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya antusiasme terhadap kompetisi untuk menduduki suatu jabatan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pegawai belum berorientasi pada optimalisasi kinerja pegawai.

Penggambaran tentang kondisi motivasi kerja serta promosi jabatan sebagaimana diuraikan di atas, maka memunculkan dugaan bahwa persoalan tersebut berdampak langsung pada kondisi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan.

Tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan belum dapat dikatakan optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga

sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu indikasi lemahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel pencapaian target dan realisasi program kerja berikut ini.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2022

Tahun Kinerja	Indikator Kinerja Utama (IKU)	
	Target	Realisasi
Kinerja Tahun 2018	65,93%	88,59%
Kinerja Tahun 2019	75,14%	74,59%
Kinerja Tahun 2020	80,17%	50,42%
Kinerja Tahun 2021	82,40%	79,34%
Kinerja Tahun 2022	87,00%	80,66%

Sumber : LKjIP Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada Tahun Anggaran 2022 masih ada target Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan.. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan masih belum maksimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan?, 2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan?, 3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan?.

Penelitian yang mendasari penelitian ini adalah judul penelitian Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata Kabupaten Pringsewu) yang dilakukan oleh Damayanti dengan hasil penelitian 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 (Damayanti et al., 2022).

### KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Josiah et al., 2022). Menurut Siagian bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Yatipai & Kaporang, 2015). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Basna, 2016) sedangkan Mangkunegara menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Iwah et al., 2023) dan Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2022).

### METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dengan demikian semua pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan menjadi populasi dalam

penelitian ini. Berdasarkan data jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di locus penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

Ukuran sampel minimum dari populasi yang ada, diperoleh dengan mengacu pada teori Arikunto (2013:108) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10% s/d 25 % dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 maka sampel diambil dari seluruh populasi. Berdasarkan teori tersebut di atas, maka penelitian ini menggunakan sampel seluruh PNS setelah dikurangi 2 orang yaitu pimpinan dan penulis sehingga menjadi 40 orang pegawai.

Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data variabel  $X_1$  untuk uji T sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji T variabel  $X_1$

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.327	3.022		1.432	.160
	Motivasi Kerja	.871	.077	.878	11.312	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 11,312. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,661, maka t hitung 11,312 > t tabel 1,661 sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil uji T variabel  $X_2$

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.404	3.721		1.721	.093
	Promosi Jabatan	.822	.095	.814	8.625	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.129	2	224.064	68.532	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.971	37	3.269		
	Total	569.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

Tabel di atas menunjukkan F hitung sebesar 68,532 jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,091 maka Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Tabel 5. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.786	3.088		.902	.373
	Motivasi Kerja	.666	.143	.672	4.674	.000
	Promosi Jabatan	.245	.145	.243	1.689	.100

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresinya adalah :  $Y = 2,786 + 0,666X_1 + 0,245X_2 + e_t$ , deskripsi dari persamaan tersebut : 1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,666 satuan; 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Promosi Jabatan sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,245 satuan.

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.776	1.808

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi sebesar 0,787 (78,7%), dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil dari analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Nilai t hitung Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 11,312 lebih besar dari t tabel 1,661; b) Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan memengaruhi kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Nilai t hitung 8,625 lebih besar dari nilai t tabel 1,661; c) Kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan promosi jabatan. ditunjukkan bahwa nilai F tabel 3,091 jauh lebih rendah daripada hasil perhitungan uji F hitung, yang menghasilkan hasil 68,532; d) Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja adalah 0,921, yang termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Pengaruh bersama-sama dari motivasi ini terhadap kinerja adalah 78,7%, dan faktor lain di luar penelitian memengaruhi 21,3%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 319-334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743>
- Damayanti, S. D., Habe, H., & Kawuluan, B. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II, September*, 200-206. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/21990%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/21990/13606>
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>
- Josiah, T., Ahiruddin, A., & Ahmadi, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 37-44. <https://doi.org/10.24967/feb.v1i1.1439>
- Nyoman Nobel Bestara, Hazairin Habe, S. . (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap. *Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 207-218. *Pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.* (N.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Tentang, T., & Dan, P. (2016). *IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR PELATIHAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN*. 4(3), 1081-1092.
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1-7.