

PROMOSI JABATAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Ahyar Azis⁽¹⁾, Senen Mustakim⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai^(2,3)

*email ahyarazis@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui promosi jabatan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten lampung selatan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 98 orang. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa promosi jabatan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Promosi Jabatan, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract. This research aims to determine job promotion and work culture on employee performance in the South Lampung Regency Education Service. This research uses a quantitative type of research. In this study, the population was the subjects studied, namely all employees at the South Lampung Regency Education Office, totaling 98 people. Based on the research results, it was found that promotion and work culture influence employee performance.

Keywords: *Position Promotion, Work Culture, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, dibutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Motivasi kerja pegawai pada perusahaan maupun pada institusi negara tidak dapat disamaratakan satu dengan yang lainnya, bahkan seringkali dalam suatu masa terdapat pasang surut motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mendongkrak motivasi kerja pegawai. Salah

satu faktor tersebut adalah dengan menerapkan sistem promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Penempatan pegawai dapat dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan perencanaan sehingga diperoleh orang yang tepat pada

posisi yang tepat pula. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi atau instansi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi semangat kerja di organisasi atau instansi.

Promosi jabatan dalam suatu instansi atau sebuah perusahaan dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan. Promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pegawai atau pekerja karena tugasnya dinilai baik oleh atasan. Promosi bisa merupakan kenaikan pangkat, kenaikan jabatan, pemindahan lingkungan kerja yang lebih baik walaupun setingkat karena kompleksitas kerja dan pemberian penghargaan lainnya.

Dengan adanya peluang promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang

tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi memiliki perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Sebaliknya, seorang pegawai yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan.

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 satu jabatan ke jabatan lain

yang lebih tinggi. Menurut Nitisemito (2013:177), 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.

Fenomena yang terjadi tentang promosi jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan adalah kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap pegawai tertentu seringkali menimbulkan pertanyaan di kalangan pegawai. Beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Belum adanya pengambilan tindakan

berkaitan dengan pemecahan masalah ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai lain yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Budaya kerja akan tercermin dari perilaku pegawainya dan hasil kerja pegawainya, karena kebiasaan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada hasil kerja pegawai. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan Promosi Jabatan publik

dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai tersebut maka makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut. Jika sudah masuk ke tapap demikian, maka pegawai memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sumbangsih kepada organisasi dengan menampilkan kinerja terbahinya. Selanjutnya itu akan timbul integritas yang kuat terhadap eksistensi dan kemajuan organisasi, sehingga apa yang dilakukan

semata-mata hanya untuk mencapai tujuan dan mengembangkan organisasi di masa yang akan datang.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari adanya pegawai yang datang sebelum ketentuan masuk kerja namun tidak langsung melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sikap pegawai kurang agresif dalam melaksanakan kerja

terbaiknya dimana masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan kesadaran dan tanggungjawab hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Dampak pengaruh belum berjalannya budaya kerja yang baik di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yaitu berdasarkan data hasil pengamatan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan ditemukan fakta bahwa masih terdapat adanya pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas/pekerjaan secara tepat waktu, lambannya penyelesaian pekerjaan dan belum efektifnya pelaksanaan kerja. Budaya kerja yang tidak berjalan baik di instansi berakibat terhadap kinerja pegawai dan pencapaian targett program kerja instansi Pencapaian program kerja yang tidak maksima dijelaskan bahwa pada Tahun Anggaran 2022, masih terdapat 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.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual promosi jabatan dan budaya kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan , maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Merujuk pada uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Objek penelitian ini adalah permasalahan promosi jabatan, budaya kerja dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini populasinya

yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 98 orang.

Teknik Pengumpulan data menggunakan Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi promosi jabatan, budaya kerja dan kinerja pegawai di lokasi penelitian

2. Metode dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan bacaan, seperti buku/jurnal, peraturan, notulen rapat, catatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3. Metode Kuesioner / angket.

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui.

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

1. Uji Hipotesis Promosi Jabatan (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Promosi Jabatan (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.571	3.187		1.748	.089
	Promosi Jabatan	.833	.083	.853	10.093	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 10.093. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} 66

pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.661, maka t_{hitung} 10.093 > t_{tabel} 1.661, sehingga dapat p-ISSN : 2722-0117 p-ISSN : 2715-1018

disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Promosi Jabatan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel Promosi Jabatan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point

daripada variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0.833 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Koefisien Determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.721	2.004

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Promosi Jabatan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,853 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,728 \times 100\% = 72,8\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap

e-ISSN : 2722-0117
p-ISSN : 2715-1018

variabel Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Uji Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap

Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Hipotesis Budaya Kerja

Model		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.658	2.995		-.220	.827
	Sarana dan Prasarana	.994	.078	.901	12.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12.814. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.661, maka t_{hitung} 12.814 > t_{tabel} 1.661, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Budaya Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.994 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Determinasi Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.807	1.667

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,901 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,812 \times 100\% = 81,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel

Kinerja (Y) sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

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

3. Uji Hipotesis Promosi Jabatan (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) terhadap Kinerja

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.561	2	231.780	87.318	.000 ^b
	Residual	98.214	37	2.654		
	Total	561.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Promosi Jabatan

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 87.318 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.091 maka Promosi Jabatan (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X₁) dan Budaya

Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima. Perhitungan simultan variabel Promosi Jabatan (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 6 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.816	1.629

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

Hasil perhitungan tingkat korelasi simultan antara Promosi Jabatan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,908 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,825 \times 100\% = 82,5\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja terhadap

Kinerja sebesar 82,5% dan sisanya sebesar 17,5% disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Promosi Jabatan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 7. Perhitungan Regresi Berganda Promosi Jabatan , Budaya Kerja dan Kinerja

Model	Coefficients ^a		Standardized		
	Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.607	2.928		-.207	.837
Promosi Jabatan	.244	.146	.250	1.666	.104
Sarana dan prasarana	.749	.165	.679	4.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat Model Regresinya adalah :

$$Y = -0.607 + 0,244 X_1 + 0,749 X_2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Promosi Jabatan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,244 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Kerja sebesar satu point,

maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,749 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,244$ lebih kecil daripada koefisien regresi $X_2 = 0,749$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel

Budaya Kerja lebih besar dibandingkan Selatan sebesar 0.833 point. Hal ini variabel Promosi Jabatan dalam meningkatkan memberikan pengaruh Promosi Jabatan Kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Lampung Selatan.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,853 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. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Promosi Jabatan terhadap Kinerja sebesar $= 10.093 > t_{tabel} 1.661$. Besarnya koefisien determinasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja adalah 72,8%. Dengan persamaan regresi Promosi Jabatan dan Kinerja adalah sebesar $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung

Kabupaten Lampung Selatan sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Budaya Kerja (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,901 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 12.814 > t_{tabel} 1.661$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 81,2%. Untuk model persamaan Budaya Kerja regresinya adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel

Budaya Kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.994 point. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil sebesar 87.318, jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3.091. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Promosi Jabatan (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,908 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan, sebesar 82,5% dan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X_1) terhadap Kinerja (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Promosi Jabatan terhadap Kinerja sebesar $= 10.093 > t_{tabel}$ 1.661. Dengan persamaan regresi $Y = 5.571 + 0.833 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.833 point. Besarnya hubungan antara Promosi Jabatan dan Kinerja sebesar 0,853 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Promosi Jabatan terhadap Kinerja sebesar 72,8%, sedangkan sisanya sebesar 27,2%

- dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 12.814 > t_{tabel} 1.661$. Persamaan regresi Budaya Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -0.658 + 0.994 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.994 point. Besarnya hubungan Budaya Kerja dan Kinerja adalah 0,901 termasuk dalam kategori Sangat Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
 3. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan. dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 87.318, jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3.091$. Persamaan regresi berganda antara Promosi Jabatan dan Budaya Kerja dengan Kinerja adalah $Y = -0.607 + 0,244 X_1 + 0,749 X_2$. Besarnya pengaruh Promosi Jabatan dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 82,5% dan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Promosi Jabatan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja adalah 0,908 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk.. 2022. *Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas

- Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung, Saburai Press.
- Algifari. 2013. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, edisi 2, Yogyakarta: AMP YKPN,
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gerry. 2016, *Manajemen Personalia* . (Alih Bahasa : Darma), Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniawan. Fitriyani. 2021. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal JRKA STIE Sutaatmadja, Subang Volume 7 Issue 2, Agustus 2021
- Kurniawan. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Arena Ilmu.
- 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*.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Steppen P.2016. *Perilaku Organisasi*.Edisi Kesepuluh. Jakarta. Indeks.
- Ruky, Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.
- Sudarman . 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan melekat Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. Jurnal SMART-Study & Management Research Vol XV, No. 1 Tahun 2018
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeth.
- Tika, Pabundu M, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2015. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama

: