

Pengaruh Promosi Jabatan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang

Alimathasan^{1*}, Hazairin Habe¹, Bovie Kawulusan¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: alimathasan3@gmail.com

Abstrak.

Fenomena yang terjadi tentang Promosi Jabatan di lingkungan Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang belum menjadi orientasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya antusiasme terhadap kompetisi untuk menduduki suatu jabatan, permasalahan lainnya adalah dukungan organisasi yaitu kurang terakomodirnya kreativitas dan improvisasi teknis pada pelaksanaan suatu pekerjaan karena terbentur dengan instruksi serta aturan yang terkadang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan. Maka muncullah dugaan bahwa permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawai Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh promosi jabatan dan dukungan organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 14 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 65,6 persen. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 42,1 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa promosi jabatan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 66,0 persen, sedangkan sisanya sebesar 34,0 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

The phenomenon that occurs regarding Promotion of Positions in the Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency has not become an employee orientation at work, this can be seen from the lack of enthusiasm for competition to occupy a position, another problem is organizational support, namely lack of accommodation for creativity and technical improvisation in the implementation of a job. work because it collides with instructions and rules that are sometimes not in accordance with the situation and conditions in the field. It is suspected that this problem has an impact on the performance of employees of the Gedung Aji District, Tulang Bawang Regency. The purpose of this study was to determine the effect of promotion and organizational support on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of promotion and organizational support either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 14 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that promotion partially has a positive effect on performance with a contribution of 65.6 percent. Organizational support has a positive effect on performance with a contribution of 42.1 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that promotion and organizational support both have a positive effect on performance with a contribution of 66.0 percent, while the remaining 34.0 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Organizational Support Position Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Lingkup operasional suatu organisasi sebagai suatu kesatuan sosial yang terkoordinir dalam sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, dan pola ini secara terus menerus dijalankan untuk mencapai tujuan sesuai kesepakatan anggota yang ada di dalamnya. Pencapaian tujuan dan pemenuhan tanggung jawab sosial semua organisasi sangat membutuhkan dukungan dari semua elemennya, baik secara individu maupun secara kelompok.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi merupakan unsur paling utama. Karena tanpa SDM yang berkualitas, maka dapat dipastikan roda operasional suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Hal inilah yang mendorong setiap organisasi untuk selalu berupaya mendapatkan SDM yang berkualitas (Riniwati, 2016).

Setiap organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya. Upaya demikian tentunya perlu didukung dengan SDM yang handal, karena ialah sebagai faktor penggerak utama dalam mengelola sumber daya yang lain (Syafuruddin, 2022).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pemerintahan memegang peranan sangat penting, karena memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi (Nugrahani, 2017). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, oleh karena itu organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan secara maksimal sehingga memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja organisasi (Tanjung, H., & Putri, 2021).

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 (Febrianda, 2009).

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) (Sagala, H. S., & Sos, 2016). Menurut Hidayat (2016), 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.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Nasution, 2022).

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 (Rivaldo, Y., & Yusman, 2021).

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 (Nugroho, 2019).

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.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang terkait permasalahan dukungan organisasi adalah kurang terakomodirnya kreativitas dan improvisasi teknis pada pelaksanaan suatu pekerjaan karena terbentur dengan instruksi serta aturan yang terkadang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan.

Merujuk pada permasalahan promosi jabatan dan dukungan organisasi sebagaimana diuraikan di atas, maka muncullah dugaan bahwa permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawai Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Oleh karena itu, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Variabel penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, metode dokumentasi, dan metode kuisioner/ angket. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai kecamatan gedung aji kabupaten tulang bawang sebanyak 14 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 14 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada

tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Promosi Jabatan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95%

atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Promosi Jabatan (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat

pengaruh antara Promosi Jabatan (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Promosi Jabatan (X_1) dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X_1, X_2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	7.310	2.985		2.449
X_1	.734	.105	.820	4.001
X_2	.096	.026	.117	3.995

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.310 + 0.734X_1 + 0.096X_2$$

Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh promosi jabatan dan dukungan organisasi terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0.734 dan 0.096 yang mengandung

arti bahwa setiap kenaikan promosi jabatan 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.734 satuan dan setiap kenaikan dukungan organisasi 1 satuan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0.096 satuan.

Nilai koefisien adalah sebesar 7.310 mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan promosi jabatan ($X_1=0$) dan dukungan organisasi ($X_2=0$), diperkirakan kinerja pegawai sebesar 7.310 satuan

Tabel 2. Hasil Uji Pengaruh Promosi Jabatan Dan Dukungan Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.168	2	115.084	74.931	.000 ^a
Residual	46.075	10	1.536		
Total	276.242	12			

Tabel 2 terlihat secara bersama-sama promosi jabatan dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 74.931 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.28. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama promosi jabatan dan dukungan organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang.

Pengaruh variabel Promosi Jabatan dan Dukungan Organisasi menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.722	1.239

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Pada Tabel 3 diketahui bahwa R Square sebesar 0.656 artinya sebesar 65,6 % variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas promosi jabatan sedangkan sisanya 34,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh sebesar 65,60% terhadap kinerja pegawai, sedangkan dukungan organisasi memiliki pengaruh sebesar 42,10%. Ketika kedua variabel ini digabungkan, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat menjadi 66,0%. Oleh karena itu, promosi jabatan dan dukungan organisasi harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Gedung Aji Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

Febrianda, L. (2009). *Rekonstruksi regulasi pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil oleh birokrasi pemerintahan dalam perspektif hukum administrasi negara*.
Hidayat, R. (2016). Menentukan Promosi

Jabatan Karyawan dengan Menggunakan Metode Profile Matching dan Metode Promethee. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*.
Nasution, M. Y. (2022). *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Citra Kencana Industri*.
Nugrahani, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan Perguruan Tinggi untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*.
Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*.
Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*.
Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP BATAM. *Jurnal As-Said*, 87–96.
Sagala, H. S., & Sos, S. (2016). *Memahami organisasi pendidikan: Budaya dan reinventing, organisasi pendidikan*.
Syafuruddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 891–901.