



Pengaruh Promosi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Gorontalo

**Meimoon Ibrahim)**

Program Studi : Magister manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Gorontalo

meimoonibrahim@yahoo.com

### **ABSTRACT**

**Meimoon Ibrahim.** This study aims to analyze the effects of promotion and work environment on work achievement with the respondents of Local Government office employee. The research focus is promotion and work environment on work achievement with the respondents of 100 employees from 133 employees using proportional random sampling method. The research method used explanatory and the data analysis used multiple linear regression analysis. The research result shows that, promotion and work environment simultaneously provide positive and significant effect on work achievement. Partially, the promotion variable provides positive effect but not significant on work achievement, the work environment variable that becomes the most dominant variable has a positive and significant effect on work achievement, among the four observed variables.

**Keywords : Promotion, Work Environment, Work Achievement**

### **1. PENDAHULUAN**

Lembaga pemerintah di Indonesia seperti halnya kantor pemerintahan Bupati sebagai organisasi yang menuntut para pegawainya untuk memiliki prestasi kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi yaitu sebagai pusat pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Sebagai insan biologis, sumber daya manusia selaku tenaga kerja berupaya selalu memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Sifat dasar manusia yang melekat pada diri pegawai ini yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi. Pegawai yang merasa puas tentunya akan bekerja lebih baik karena apa yang diharapkannya dari organisasi tempat mereka bekerja

terpenuhi. Setiap orang yang bekerja tentunya menghendaki imbalan dalam bentuk sesuatu yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Begitu pula halnya dengan seorang pegawai yang merupakan makhluk biologis dan makhluk sosial akan memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebutuhan mendasar pegawai dalam melakukan pekerjaannya, yaitu diantaranya kompensasi keuangan dalam hal ini gaji atau insentif serta bonus, pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, lingkungan kerja yang kondusif, atasan yang memiliki karakteristik yang baik, adanya kesempatan promosi dalam pengembangan dirinya serta adanya keharmonisan dalam hubungan antara rekan kerja. Apabila beberapa faktor tadi sudah mendukung, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasakan kenyamanan didalam bekerja yang secara langsung akan berimbas pada prestasi kerja yang baik sehingga kinerja organisasi akan meningkat juga.

Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang sedang giat membangun berbagai sektor dan infrastruktur menuntut semua pegawai dalam berbagai elemen pemerintahan untuk berupaya bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini dituntut pada semua instansi dilingkungan pemerintah untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dituntut para pegawai di kantor ini untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Pada instansi pemerintah bentuk dari hasil kerja atau output adalah berupa jasa atau pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Tingkat kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat mencerminkan tingkat kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini disebut Pegawai Negeri Sipil. Sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi adalah mereka yang terlibat dalam proses kerja dan tahu apa yang seharusnya dikerjakan dengan bahasa yang sama. Atau dengan kata lain untuk dapat bekerja dengan baik diperlukan kesamaan persepsi bagi semua personil yang terlibat dan olehnya perlu diciptakan suatu budaya kerja yang menjadi landasan dan falsafah bagi suatu organisasi yang tercermin dari perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Olehnya pada suatu organisasi perlu diciptakan suatu program pembinaan yang tepat sehingga mampu menciptakan suatu budaya kerja yang dapat menjadi pedoman dalam organisasi. Atau dapat diartikan pula bahwa budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan. Agar setiap personil yang terlibat di dalam organisasi memiliki kesamaan persepsi disamping perlunya menciptakan budaya kerja, maka setiap organisasi perlu pula menetapkan visi dan misi yang akan dicapai dan untuk itu diperlukan sumber daya yang cakap dan terlatih dibidangnya sehingga upaya pencapaian visi dan misi organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Prestasi kerja pegawai kantor bupati Gorontalo adalah hasil kerja yang dapat diberikan oleh pegawai sesuai Tugas pokok fungsinya sebagai aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dituntut para pegawai di kantor Bupati untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sehingga Kantor Bupati Gorontalo melalui manajemennya berusaha memotivasi dan mengevaluasi prestasi kerja pegawai dengan berupaya

memberikan *reward* atau imbalan yang diterimanya dari organisasi tersebut dalam bentuk promosi dan lingkungan kerja yang baik. Akan tetapi apakah secara empiris usaha manajemen ini akan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan.

## **2. KAJIAN TEORI**

### 2.1. Teori Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan individu dan peranan sumber daya (Tenaga Kerja) yang dimiliki secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dessler (2010: 2) Manajemen SDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilai

Rivai (2007: 1), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan dengan melalui pengaplikasian fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia seperti perencanaan Sumber Daya Manusia, *rekrutmen* dan seleksi, pengembangan Sumber Daya Manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

### 2.2. Teori Promosi

Menurut Heidjrachman (1992: 111), kesempatan untuk maju di dalam organisasi disebut dengan promosi (kenaikan tingkat jabatan). Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki ki posisi jabatannya. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan yang lain terhadap prestasi kerja yang dicapai seseorang. Seseorang yang dipromosikan pada umumnya dianggap mempunyai prestasi yang baik, dan juga ada beberapa pertimbangan lainnya yang menunjang. Ada pendapat lain yang menyebutkan bahwa promosi adalah

dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, lebih bertanggung jawab dan meningkatkan status sosial, oleh karena itu individu yang merasakan adanya ketetapan promosi merupakan salah satu kepuasan dari pekerjaannya. (Robbins 1991 : 172). Menurut Nitisemito (1996:81) Promosi merupakan suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi. Menurut Heidjrachman (1990:111) Promosi merupakan suatu perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi memiliki nilai yang sangat berarti karena merupakan bukti pengakuan atas hasil atau prestasi kerja karyawan. Promosi memiliki arti yang penting bagi perusahaan, karena dengan adanya promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan lebih terjamin. dalam bekerja, seorang karyawan pasti mengharapkan adanya peningkatan - peningkatan dalam karirnya. Salah satu cara agar seorang karyawan dapat meningkatkan karirnya yaitu melalui jenjang promosi yang ada di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Jenjang promosi dapat menambah semangat dan gairah karyawan di dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja dengan penuh motivasi untuk mendapatkan promosi dalam karirnya sehingga Prestasi Kerja dapat ditingkatkan .

### 2.3. Teori Lingkungan Kerja

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005: 177) mengartikan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Nitisemito (1992:25) mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Definisi lingkungan kerja menurut Tyssen (2005 : 58) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak

Positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Adapun konsep lingkungan kerja menurut Bambang (1991:122) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi

Sebuah kinerja dari seorang pegawai.

### 2.4. Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Soeradji (2009; 174) prestasi kerja atau kemampuan kerja pegawai adalah kesanggupan seorang dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Moenir (2006; 276) mengemukakan prestasi kerja atau kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan berdaya guna dan berhasil guna pelaksanaan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu yang optimal.

Menurut Nitisoemito (2006; 195) bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja atau kemampuan kerja adalah suatu ukuran tentang kesanggupan dan kesungguhan seseorang atau kelompok dalam upaya menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Menurut Prawirosento (2009; 3) bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari berbagai pendapat para ahli sebagaimana tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kemampuan kerja adalah kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan setiap tugas / pekerjaan yang dibebankan kepadanya melalui pengerahan kesungguhan dan kesanggupan dengan mengandalkan kemampuan diri sehingga tugas / pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan hasil yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya menilai prestasi kerja pegawai ada beberapa indikator yang bisa dijadikan tolak ukur dari proses dan hasil pekerjaannya yang antara lain sebagai berikut:

- a. Keahlian yaitu Skil atau keahlian adalah ukuran kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan bidangnya, keahlian yang dimiliki para pegawai akan dapat meningkatkan prestasinya . (Komaruddin, 2006; 34)
- b. Disiplin yaitu adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik akan mampu memanfaatkan setiap waktu untuk menyelesaikan tugas – tugasnya. (Siaagian, 2007;237).
- c. Tanggung Jawab yaitu Suatu sikap dan tingkah laku yang selalu konsisten dengan pekerjaan yang diembankan kepadanya (Siaagian, 2007; 237)

Dalam suatu organisasi, perlu adanya orang yang benar-benar berkualitas dan sudah terlatih dalam suatu organisasi karena :

- 1) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan – gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan

apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti dan seobyektif mungkin

- 2) Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metoda ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kritis kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan;
- 3) Orang terdidik melalui kelompok Budaya Kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spritual maupun standart-standart etika yang fundamental untuk menyasikan kepribadian dan moral karakternya;
- 4) Orang yang terdidik dalam Kelompok Budaya Kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya;
- 5) Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada; Orang yang terlatih dalam Kelompok Budaya Kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya.  
(Siagian, 2007, hal 240)

Disamping beberapa hal diatas, ada konsep lain mengenai hasil kerja dalam hal

dan lain-lain ini prestasi kerja seseorang seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2010, hal 324) yaitu bahwa ada beberapa kemampuan yang bisa dijadikan tolak ukur tingkatan prestasi kerja seseorang, yaitu:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi,

### **3. METODOLOGI**

Penelitian ini bersifat explanatif dengan metode penelitian survey menggunakan pendekatan kuantitatif yang kemudian dideskripsikan. Observasi dilakukan terhadap 133 pegawai negeri pada kantor Bupati Gorontalo dengan tehnik penarikan sampel adalah proporsional random sampling dengan asumsi bahwa populasi homogen, besarnya sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga didapatkan komposisi

sampel sebanyak 100 pegawai. Berdasarkan sampel tersebut diperoleh data primer melalui pengedaran kuisioner yang berisi pertanyaan tentang Promosi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Prestasi kerja (Y) , yang selanjutnya digunakan uji asumsi klasik. Analisa data menggunakan uji statistik regresi berganda kemudian dideskripsikan

Jenis data terdiri dari data kualitatif dan data Kuantitatif mengenai informasi variabel yang diteliti dengan data primer , yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian baik melalui wawancara (interview) dengan pimpinan dan pegawai Kantor Bupati Gorontalo, dan data sekunder, yaitu data yang telah ada pada obyek penelitian atau data hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dimana data tersebut bersumber dari dokumen organisasi tersebut atau institusi lainnya, yang dianggap berkaitan atau relevan dengan masalah yang di bahas.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini dikemukakan karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, golongan, pendidikan dan jenis pelatihan yang diikuti. Sehubungan dengan hal itu dan berdasarkan hasil pengisian angket kepada 100 (seratus) orang pegawai kantor Bupati Gorontalo, diperoleh data sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin : laki-laki sebanyak 48 orang ( 48%) dan jenis kelamin perempuan 52 orang (52 %)
2. Golongan : golongan satu sebanyak 2 orang ( 2%), golongan dua sebanyak 38 orang ( 38 %), golongan tiga sebanyak 52 orang (52%) dan golongan empat sebanyak 8 orang (8%)
3. Pendidikan SLTP sebanyak 2 orang (2 %), SLTA sebanyak 55 orang (55%), D2 sebanyak 2 orang (2 %), D3 sebanyak 3 orang (3%), S1 sebanyak 29 orang (29 %) dan S2 Sebanyak 9 orang (9%)
4. Pelatihan yang pernah diikuti : pelatihanntekhnis meliputi pelatihan kepegawaian sebanyak 2 orang ( 2 %), pelatihan keuangan sebanyak 9 orang (9 %) , pelatihan perencanaan sebanyak 3 orang (3 %), pelatihan ketatausahaan 3 orang (3 %), dan pelatihan penjenjangan meliputi : Adum sebanyak 41 orang (41 %) SPAMA sebanyak 6 orang (6 %).

##### 4.2. Analisis Statistik Deskriptif

###### 1. Promosi

Gambaran mengenai promosi berdasarkan jawaban responden pada kantor Bupati Gorontalo dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1 : Promosi Pegawai Kantor Bupati Gorontalo**

No.	Skala Likert	Interval (skor)	Bobot	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	46,2 – 50,7	5	2	2
2	Baik	41,9 – 46,1	4	17	17
3	Cukup Baik	37,6 – 41,8	3	39	39

4	Tidak Baik	33,3 – 37,5	2	39	39
5	Sabgat Tidak baik	29,0 – 33,2	1	3	3
Jumlah				100	100

Sumber : Hasil analisis data primer tahun 2018

Dari data tabel tersebut menyatakan bahwa atasan pegawai kantor Bupati Gorontalo terdapat 2 orang (2 %) pegawai memiliki promosi dengan kategori sangat baik, 17 orang (17 %) pegawai memiliki promosi baik dan 39 orang (39 %) pegawai memiliki promosi dengan kategori cukup baik, 39 orang (39 %) pegawai memiliki promosi dengan kategori Tidak baik dan 3 orang (3 %) pegawai memiliki promosi dengan kategori Sangat tidak Baik. Hal ini menandakan bahwa pegawai kantor Bupati Gorontalo memiliki promosi dibawah rata-rata lebih banyak yaitu sebanyak 81 orang (81%) sehingga perlu ditingkatkan dalam hal promosi pegawai kantor Bupati Gorontalo.

## 2. Lingkungan Kerja

Gambaran umum pekerjaan pegawai pada kantor Bupati Gorontalo, dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2 : Lingkungan Kerja Pegawai Kantor Bupati Gorontalo**

No	Skala Likert	Interval (skor)	Bobot	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	46,2 – 50,7	5	8	8
2	Baik	41,9 – 46,1	4	52	52
3	Cukup Baik	37,6 – 41,8	3	38	38
4	Tidak Baik	33,3 – 37,5	2	2	2
5	Sangat Tidak baik	29,0 – 33,2	1	0	0
Jumlah				100	100

Sumber : Hasil Analisis data Primer tahun 2018

Dari tabel tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat 8 orang (8 %) pegawai memiliki lingkungan kerja dengan kategori sangat baik, 52 orang, (52 %) pegawai memiliki lingkungan kerja baik, 38 orang (38 %) memiliki lingkungan kerja dengan kategori cukup baik, 2 orang atau 2 % pegawai memiliki lingkungan kerja tidak baik dan 2 orang (2 %) pegawai yang memiliki kategori lingkungan kerja sangat tidak baik. Dengan demikian lingkungan kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo berada diatas rata-rata yaitu sebesar 98 orang atau 98 % , sedangkan sisanya sebesar 2 orang (2%) masih perlu ditingkatkan gambaran lingkungan kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo.

## 3. Prestasi Kerja

Gambaran Prestasi Kerja pegawai pada kantor Bupati Gorontalo, dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3: Prestasi Kerja Pegawai Kantor Bupati Gorontalo**

No	Skala Likert	Interval (skor)	Bobot	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	46,2 – 50,7	5	8	8
2	Baik	41,9 – 46,1	4	49	49
3	Cukup Baik	37,6 – 41,8	3	37	37
4	Tidak Baik	33,3 – 37,5	2	4	4
5	Sangat Tidak baik	29,0 – 33,2	1	2	2
Jumlah				100	100

Sumber : Hasil Analisis data Primer tahun 2018

Dari tabel tersebut terlihat bahwa prestasi kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat 8 orang (8 %) pegawai memiliki prestasi kerja dengan kategori sangat baik, 49 orang (49 %) pegawai memiliki prestasi kerja baik, 37 orang (37 %) memiliki prestasi kerja dengan kategori cukup baik, 4 orang atau 4 % pegawai memiliki prestasi kerja tidak baik dan 2 orang (2 %) pegawai yang memiliki kategori prestasi kerja sangat tidak baik. Dengan demikian prestasi kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo berada diatas rata-rata yaitu sebesar 94 orang atau 94 % , sedangkan sisanya sebesar 6 orang (6 %) masih perlu ditingkatkan gambaran prestasi kerja pegawai kantor Bupati Gorontalo.

#### 4.3. Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban kuisisioner oleh responden yang kemudian dianalisis secara statistik regresi linear berganda dengan bantuan software program SPSS (*Statistical Product Service and solution*) untuk menguji hubungan keterpengaruhan variabel-variabel independent kepuasan kerja berupa X1 ( Pekerjaan itu sendiri), X2 ( Atasan), X3 ( Promosi) dan X4 ( Lingkungan Kerja terhadap variabel dependent Y ( prestasi kerja). Hasil tersebut disajikan pada tabel 7 , sebagai berikut :

**Tabel 4 : Hasil Uji Statistik ;Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	4.035	1.004		4.020	.000
X1 (Promosi )	.080	.058	.117	1.383	.170
X2(Lingk.Kerja)	.382	.073	.442	5.238	.000

a. Dependent Variable : Y (Prestasi Kerja)

Sumber : Hasil penelitian 2018

##### 4.3.1. Pengaruh Promosi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel promosi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,117 dan nilai probabilita *Sig* sebesar 0.170 yang ini memberikan makna bahwa ada hubungan positif antara Promosi jabatan terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa adanya promosi jabatan akan meningkatkan prestasi kerja dan sebaliknya ketiadaan promosi akan menurunkan prestasi kerja, akan tetapi tidak

signifikan secara statistik oleh karena nilai probabilita *Sig* sebesar 0.170 lebih besar dari nilai 0.05 . Hasil interviu terhadap responden bahwasanya promosi jabatan yang ada pada kantor Bupati Gorontalo bukan didasarkan pada prestasi kerja akan tetapi promosi jabatan lebih mengarah pada pedoman aturan yang berlaku menyangkut pangkat dan golongan sebagai syarat untuk memangku jabatan struktural (eselonisasi), dan bahkan mengandung unsur politik. Promosi jabatan yang terdiri dari indikator berupa ketepatan pelaksanaan promosi, syarat promosi, keadilan penerapan promosi belum sepenuhnya terimplementasi.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (1997) dan Mernawaty (2015), Usha tiwari (2014), Hassan M. E. Aboazoum, Umar Nimran<sup>2</sup>, Mochammad Al Musadieq, (2015) , Abdifatah Abdilahi Ali, Prof. Odhuno Edwin, Ondabu Ibrahim Tirimb, (2016), bahwa promosi sebagai faktor kepuasan kerja memberikan pengaruh bermakna terhadap prestasi kerja.

#### 4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Variabel Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.442 dengan nilai probabilita *Sig* sebesar 0.000, berarti hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah hubungan positif yang artinya perbaikan lingkungan kerja ke arah yang lebih baik seperti kenyamanan, suasana pekerjaan dan rekan kerja akan meningkatkan prestasi kereja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Nilai *probabilita sig* yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dari tabel hasil uji statistik memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja sebagai faktor kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi kerja. Penelitian ini seiring dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat ( 1997) dan Lukman Nasri (2010), Hassan M. E. Aboazoum, Umar Nimran<sup>2</sup>, Mochammad Al Musadieq, (2015) , Abdifatah Abdilahi Ali, Prof. Odhuno Edwin, Ondabu Ibrahim Tirimb, (2016).

#### 4.3.3. Pengaruh Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis regresi linear berganda yang didasarkan pada pengolahan data melalui program SPSS memberikan hasil bahwa secara simultan atau secara bersama-sama ke dua variabel independen yaitu Promosi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Prestasi kerja (Y) yang dinyatakan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 pada uji F analisa of varian sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 5: Hasil uji statistik ; ANOVA<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1 Regression	138.397	4	34.599	22.373	.000 <sup>a</sup>
Residual	146.913	95	1.546		
Total	285.310	99			

- a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3
- b. Dependent Variable: Y

Selain itu dari seluruh variabel independent., maka variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap variabel independent adalah variabel lingkungan kerja , dengan koefien regresi sebesar 0,442 dengan signifikansi sebesar 0,000

Secara simultan pula seluruh variabel independent memiliki pengaruh kuat dan positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,696 dan kontribusi perubahan naik turunnya variabel independent yaitu Promosi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap perubahan naik turunnya variabel dependent yaitu prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,48 atau sebesar 48 % sedangkan selebihnya sebesar 100% - 48 % = 52 % disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, komitmen dan lain-lain faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebagaimana yan terdapat pada tabel model summary berikut :

**Tabel 6 : Hasil uji Statistik ; Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.696 <sup>a</sup>	.485	.463	1.24357

- a. Predictors: (Constant), X1, X2,

Dengan demikian penelitian ini mendukung terhadap teori-teori kepuasan kerja seperti Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), Toeri Keadilan (*Equity theory*). Teori dua faktor (*Two factor theory*), serta penelitian ini mendukung pula penelitian- penelitian sebelumnya seperti penelitian Gibson dan kawan-kawan bahwasanya prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor Promosi dan Lingkungan Kerja. Sehingga hipotesis sebagai jawaban sementara dari masalah penelitian secara simultan dapat diterima

## **5. KESIMULAN DAN SARAN**

### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapatlah diambil beberapa simpulan yang merupakan temuan dalam penelitian ini :

1. Bahwa secara simultan promosi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Secara parsial variabel promosi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dimana lingkungan kerja merupakan variabel dominan mempengaruhi prestasi kerja diantara ke empat variabel tersebut sebagai faktor-faktor kepuasan kerja .

### **5.2. Saran**

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini maka disarankan :

1. Agar perhatian terhadap faktor Promosi jabatan dan Lingkungan kerja ini harus lebih ditingkatkan guna untuk peningkatan prestasi kerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan kiranya berdasarkan penelitian ini dapat dilakukan penelitian antara prestasi kerja terhadap variabel-variabel lain agar memberikan hasil yang lebih variatif.

## 6. REFERENSI

- Abdifatah Abdilahi Ali, Prof. Odhuno Edwin, Ondabu Ibrahim Tirimb, (2016), *Analysis of Extrinsic Rewards and Employee Satisfaction: Case of Somtel Company in maliland*. ISSN:2229- 6247 | International Journal of Business Management and Economic Research(IJBMER), Vol 6(6),2015, 417-435 [www.ijbmer.com](http://www.ijbmer.com)
- Ase Satria ,2016. <http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-lingkungan-kerja.html> Didownload 18 April 2018
- Denny Bagus,2009 <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/11/promosi-dalam-konsep-sdm-definisi-dan.html>, didownload 18 april 2018
- Gitosudarmo, 2008, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi pertama, BPFE, Yogyakarta
- Handoko T. Hani, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hariandja Marihot, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta
- Hidayat, rahmat 2007, *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Bagian produksi PT. Imron Group, Mojokerto*
- Hassan M. E. Aboazoum, Umar Nimran<sup>2</sup>, Mochammad Al Musadieq, (2015) *Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 7.Ver. I (July 2015), PP 42-49 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org) DOI: 10.9790/487X-17714249 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org) 42 | Page
- Irianto Agus, 2010, *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Kencana, Jakarta
- Komaruddin Ibrahim , 2009, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Sinar baru Bandung
- Kotter, 2008, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, PR Prenhallindo
- Lukman Nasrih(2010) *Analisis Hubungan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja BNI syariah*
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda, Bandung

- Mernawaty ( 2015) *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan*
- Rina Milyati Yuniastuti (2011) *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada cv. organik Agro system di Bandar Lampung*
- Moenir, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta
- Narbuko, Kholid, 2008, *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisoemito, Alex, 2006, *Manajemen Sistem Personalia, Edisi 4*, BPFY Yogyakarta
- Rivai Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ;dari Teori ke Praktek*, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai Veithzal, 2010, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Prawirosono, 2009, *Perilaku Organisasi Edisi delapan*, Salemba Empat, Jakarta
- Santoso Singgih, 2010, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian Sondang P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora Henry, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Suharyo, Effendy, 2009, *Sistem Penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Jakarta
- Sumarsono, HM. Sonny, 2010, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Supriyadi, Triguno, 2007, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Susanto, 2007, *Budaya Organisasi*, PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta
- Umar Husein, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Usha tiwari (2014) An analysis of job satisfaction and its impact on employees performance at life insurance corporation (lic) of india, Published by: Abhinav Publication Abhinav nternational Monthly Refereed Journal of Research in *Management & Technology*, Volume 3, Issue 11 (November, 2014) Online ISSN-2320-0073

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja, Rajawali Pers Jakarta