

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Yayang Saputra<sup>1</sup>, Dewita Suryati Ningsih<sup>2</sup>, Hafiza Oktasia Nasution<sup>3</sup>

[yayang.saputra1850@student.unri.ac.id](mailto:yayang.saputra1850@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>, [dewitasuryatiningsih@lecturer.unri.ac.id](mailto:dewitasuryatiningsih@lecturer.unri.ac.id)<sup>2</sup>,

[hafiza@lecturer.unri.ac.id](mailto:hafiza@lecturer.unri.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Riau

## Abstract

*This writing aims to determine the influence of the work environment and job promotions on the performance of employees of the Limapuluh Kota Regency Education and Culture Service. The work environment is everything around the employee that can influence the employee in carrying out the tasks assigned by the company. A promotion is the movement of an employee to occupy a higher position in the company structure, accompanied by new obligations to achieve existing company goals. Meanwhile, performance is a series of activities to achieve company goals, targets and achievement actions obtained by an employee, both in groups and individually, with serious responsibility. The analytical method used is multiple regression analysis with hypothesis testing consisting of the F test and t test. The results of this research partially using the t test show that the work environment variable has a positive and significant effect on employee performance, while the position promotion variable has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, a simultaneous test with the F test explains that work environment variables and job promotions together have a positive and significant effect on the performance of employees of the Limapuluh Kota Regency Education and Culture Service.*

**Keywords:** Work Environment, Promotion Position And Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu perusahaan, baik itu dalam mencapai tujuan kantor dinas dengan perencanaan, mengatur, mengawasi, dan mengendalikan, serta menyelesaikan berbagai masalah yang mungkin dihadapi oleh bisnis. Sumber daya manusia adalah proses melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan serta menjaga relasi tenaga kerja mereka (Dessler, 2015).

Salah satu aset terpenting bagi suatu organisasi saat ini adalah sumber daya manusia. Sekarang, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diukur bukan hanya dari produktivitas, tetapi juga dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia, seperti pengetahuan yang tinggi dan dedikasi, akan ditunjukkan dalam organisasi yang baik.

Salah satu lembaga pemerintahan di Kabupaten Lima Puluh Kota adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota yang membantu guru di daerah mereka. Pengawasan, pengembangan, dan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat dasar, menengah, dan non-formal adalah tugas utamanya. Selain itu, pengembangan kebudayaan dan perencanaan berkelanjutan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah juga terkait di institusi ini (Rahmadini et al., 2021).

Menurut (Purba, 2020), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas oleh pekerja. Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil pekerjaan, meskipun hasil pekerjaan hanyalah representasi kinerja yang sebenarnya. Seluruh sumber daya manusia perusahaan, baik dari unsur pimpinan maupun karyawan, berkontribusi pada kinerja kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten lima puluh kota. Kinerja karyawan dapat dinilai dari segi kuantitas dan kualitas dengan

menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah, upaya pengembangan guru untuk mencapai tujuan akan terhambat.

Hasil wawancara dengan sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lima Puluh Kota menunjukkan bahwa evaluasi kinerja ini dilakukan satu kali setahun berdasarkan kinerja pegawai selama satu tahun. Hasil penilaian kinerja ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana kekurangan yang ada dan perlu diperbaiki untuk meningkatkan kualitas dan sesuai dengan standar yang sudah ada. Hasilnya mencakup lima kriteria penilaian, yaitu 0% hingga 60% sangat kurang, 60% hingga 80% kurang, 80% hingga 100% cukup, 100% baik, dan lebih dari 100% sangat baik. Kinerja pegawai ditunjukkan pada posisi baik setiap tahunnya, dan tidak pernah berada di posisi yang sangat baik dari tahun 2019 hingga 2024.

Lingkungan kerja di suatu tempat adalah masalah pertama yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Ardianti et al., 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Menurut (Musa dan Surijadi, 2020), lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terkait dengan hubungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan bahwa lingkungan kerja fisik kantor dinas tidak cukup ideal. Hal ini ditunjukkan oleh keamanan yang tidak mencukupi, kebisingan yang tinggi, ruangan yang kurang untuk bekerja, dan bahkan kekurangan sirkulasi udara dan pencahayaan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memenuhi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa puas dan nyaman. Berawal dari rasa nyaman karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat lebih baik bekerja.

Studi (Rastana, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya, studi (Aslian, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

"Promosi jabatan akan dapat mendorong terciptanya presentasi kerja karyawan yang maksimal," kata Siswanto. Pada umumnya, setiap karyawan akan berusaha sebaik mungkin di tempat kerja mereka jika mereka percaya bahwa prestasi dan loyalitas kerja yang mereka tunjukkan tentunya akan meningkatkan kemampuan mereka dan berpengaruh pada peluang mereka untuk dipromosikan. Promosi jabatan membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan dan dibutuhkan oleh atasan mereka, yang menghasilkan output yang tinggi. Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dan untuk meregenerasi sumber daya manusia agar perusahaan dapat bertahan (Saing et al., 2021).

wawancara yang dilakukan program promosi jabatan dilakukan apabila terdapat posisi kosong dan ada kandidat yang memenuhi persyaratan untuk posisi yang kosong tersebut maka akan diberikan kesempatan. Akan tetapi pada saat ini terdapat beberapa posisi yang kosong akan tetapi belum bisa dilakukan program promosi jabatan dikarenakan belum ada kandidat yang sesuai dengan kriterianya.

Dalam penelitian sebelumnya dari (Nurul Aini, Toni Herlambang, 2020) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan (Fauzi, 2022) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yaitu suatu metode pengumpulan data secara primer dan sekunder yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi dan uji hipotesis, dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diketahui bahwa:

### **1. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan pengujian SPSS sebesar tingkat  $t$  hitung  $4.760 > 1.669$   $t$  tabel jadi  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel dan juga nilai signifikansi  $0.000$ , artinya lingkungan kerja mampu menurunkan ataupun meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan maka setiap peningkatan atau pengelolaan terhadap lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka indikator lingkungan kerja dengan rata-rata terendah dalam pekerjaan adalah pewarnaan ruangan mempengaruhi suasana bekerja dan hubungan kerja antara sesama pegawai dan atasan. Indikator tersebut harus mendapatkan perhatian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Sementara itu dengan rata-rata tertinggi adalah keamanan, pertukaran udara dan kebisingan yang sudah diatasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Musa dan Surijadi, 2020) dan (Handoko et al., 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan, maka penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengidentifikasi dan mengelola lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

### **2. Hubungan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian menunjuk terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan pengujian SPSS sebesar tingkat  $t$  hitung  $7.871 > 1.669$   $t$  tabel jadi  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel dan juga nilai signifikansi  $0.000$ , artinya promosi jabatan mampu meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan maka setiap peningkatan atau pengelolaan terhadap promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, maka indikator promosi jabatan dengan rata-rata terendah adalah pengalaman kerja yang sudah didapatkan oleh setiap pegawai mampu meningkatkan karir, indikator tersebut harus mendapatkan perhatian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Sementara itu dengan rata-rata tertinggi adalah prestasi kerja dan peningkatan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adi et al., 2019) dan (Dahlioni dan Ningrum, 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, maka penting bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengidentifikasi dan mengelola promosi jabatan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

### 3. Hubungan lingkungan kerja dan promosi jabatan dengan kinerja

Berdasarkan SPSS versi 22 yang menyatakan  $F$  hitung (52.376) > (3.143)  $F$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja serta secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sopiyanti dan Nurhidayat, 2023) (Simbolon, 2020) dan (Supriaddin, 2020) dari hasil penelitian terbukti bahwa variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kuat. Lingkungan kerja dan promosi jabatan merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam pengembangan pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja dan promosi jabatan dapat memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan karir pegawai.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji  $F$  (simultan) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan mengoptimalkan kedua variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi, apabila salah satu dari variabel tersebut tidak berjalan optimal maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

Berdasarkan hasil uji  $t$  lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu adanya pembenahan dan peningkatan atas fasilitas dan situasi kerja.

Berdasarkan hasil uji  $t$  promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila program-program untuk meningkatkan karir pegawai sudah berjalan dengan baik dan lancar maka akan mampu meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha et al. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47–62. [http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736)
- Adi et al. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(1), 52–59.
- Akbar. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 10(2), 167. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11137>
- Ardianti et al. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8, 1.
- Aslian. (2019). Dampak Persepsi Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Umum Pt. Swabina Gatra. Jurnal Ilmu Manajemen, 7, 680–687.
- Asyari et al. (2021). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang). Jiagabi, 10(2), 245–253.
- Budianto dan Katini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Dahlioni dan Ningrum. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Aparatur Sipil

- Negara di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 5(1), 1–12.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). SALEMBA EMPAT.
- Fauzi. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Lapangan di Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sedekah PUI). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 6(1), 23–29. <https://doi.org/10.32627/maps.v6i1.568>
- Handoko et al. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Haryadi et al. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Maswar et al. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idārah*, 1, 1–14.
- Musa dan Surijadi. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Nabawi, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurul Aini, Toni Herlambang, A. S. (2020). Dampak Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2), 164–176.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.
- Puspita, S., Muhammad, J., & Marhaendro, P. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tak Textiles Indonesia. *Jurnal Jubisma*, 5(2).
- Rahmadini et al. (2021). Pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Of Education Administrasi And Leadership*, 2(2), 162–167. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.150>
- Rastana, M. S. M. G. A. P. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 834–843. <https://doi.org/10.24114/plans.v1i1.9598>
- Saing et al. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 4(2), 169. <https://doi.org/10.35914/jemma.v4i2.759>
- Sunarsi et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Zainudin. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4(1), 1–15. <http://www.jurnal.ugp.ac.id/index.php/jbss/article/view/87>.