

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SUMATERA UTARA**

**Andri Roy PS, SE.,MM
Hermansyah, SS., M.Hum**

Manajemen Pemasaran, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan- Sumatera Utara
+6282166456100 andriroy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian yaitu pelanggan Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 116 orang dengan teknik penentuan sampel menggunakan menggunakan rumus slovin sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 54. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi sederhana yaitu $Y = 6,384 + 0,265X_1 + 0,394X_2 + e$ yang menunjukkan lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 3,088 > t_{tabel} = 2,007$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel promosi jabatan (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 2,466 > t_{tabel} = 2,007$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) lingkungan kerja (X_1) dan promosi jabatan (X_2) berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F yang menghasilkan $F_{hitung} = 42,624 > F_{tabel} = 3,18$. Sedangkan nilai regresi korelasi sebesar 0,791, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 (62,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 62,6% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan pada model dapat menjelaskan Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Sumatera Utara merupakan badan atau lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Sumatera Utara dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini karena Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Sumatera Utara yang harus dapat melaksanakan fungsinya agar kebijakan yang berasal dari Gubernur selaku Wakil Pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai dengan yang diharapkan. Fakta yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu kinerja pegawai yang menurun yang ditandai dengan pegawai tidak puas dalam bekerja dan pegawai bekerja tidak sesuai dari standar prosedur perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti bahwa banyak pegawai yang tidak siap memberikan laporan berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang belum maksimal dimana pegawai merasa bahwa hubungan pegawai yang kurang harmonis misalnya dampak kata-kata atau tindakan seseorang pada diri orang lain, jangan mengatur orang lain sampai kita mampu mengatur diri sendiri. Sehingga hal ini membuat seorang pegawai bekerja tidak dengan maksimal dari apa yang diharapkan perusahaan. Sedangkan promosi jabatan yang selama

ini ada berdasarkan kedekatan antara atasan dan bawahan. Sehingga hal ini membuat sebagai pegawai lain merasa bahwa promosi jabatan bukan berdasarkan kinerja. Apabila hal ini terus dengan kondisi pegawai maka Badan Kepegawaian Daerah akan sangat sulit untuk mewujudkan dari visi dan misi yang diharapkan para pemangku kepentingan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Sebuah perusahaan sebaiknya harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, dimana lingkungan kerja akan membuat nyaman para karyawan dalam bekerja sehingga hal ini berdampak pada kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang efektif dan hal ini berarti produktivitas karyawan semakin menurun. Menurut Mangkunegara (2009: 17) “Lingkungan kerja yang dimaksud

antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai”. Sedangkan menurut Nitisemito (2006: 183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik”. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009: 31) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan menurut Dari uraian teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang merasakan nyaman dalam melakukan aktivitas dan tanggung jawab terhadap beban kerja yang dipikulnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:121) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, hal ini diperlukan adanya faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan kerja fisik terdiri dari :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Temperatur di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

- c. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam

- persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
 - e. Kebisingan di tempat kerja. Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
 - f. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
 - g. Bau-bauan di tempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air *conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
 - h. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal

ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

- i. Dekorasi di tempat kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
 - j. Musik di tempat kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
 - k. Keamanan di tempat kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia (Dhermawan, 2011:59). Kajian tentang lingkungan kerja non fisik

bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah tentunya sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok yaitu seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar

mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan untuk meningkatkan kesehatan karyawan agar termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan dalam meningkatkan kesehatan karyawan di dalam organisasi.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang

kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini menyebabkan sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya, maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja. Menurut Sofyan Assauri (dalam Sunyoto, 2012: 46) penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

a) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan perusahaan secara umum.

- b) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
 - c) Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
 - d) Memperbaiki moral para karyawan.
 - e) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan bekerja para karyawan terutama karyawan yang tua usianya.
 - f) Penggunaan ruang yang lebih baik.
5. Sirkulasi udara
- Menurut Agus Ahyari (dalam Sunyoto, 2012: 47), adapun cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut:
- a) Ventilasi yang cukup
 - b) Pemasangan kipas angin atau AC
 - c) Pemasangan *Humidifier*
6. Keamanan
- Keamanan disini yakni keamanan karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan bekerja merasa aman maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dalam menjalankan beban dan rasa tanggung jawabnya. Apabila hal ini tidak ada maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya,

serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi jabatan disini akan berarti perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya sehingga dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Nitisemito di dalam Puji (2013:13) mendefinisikan "Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya." Menurut Siagian (2010:169) mendefinisikan "Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar". Menurut Hasibuan (2008:108) menjelaskan "Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar".

Untuk mencapai tujuan promosi, maka hendaknya promosi jabatan dilakukan berdasarkan azas-azas promosi jabatan sebagaimana Hasibuan (2008:108) mengemukakan bahwa :

1. Kepercayaan

Promosi hendaknya berazaskan pada kepercayaan atau keyakinan mengenai kejujuran,

kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik pada jabatan tersebut.

2. Keadilan

Promosi hendaknya berazaskan kepada keadilan, mengenai penilaian kejujuran, kemampuan dan kecakapan terhadap semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif jangan pilih kasih, tanpa melihat suku, golongan dan keturunannya.

3. Formasi

Promosi harus berazaskan kepada promosi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong, supaya ada uraian pekerjaan yang akan dilaksanakan karyawan tersebut.

Untuk melaksanakan promosi jabatan perusahaan harus menetapkan syarat-syaratnya terlebih dahulu yang dapat menjamin bahwa karyawan yang akan dipromosikan akan mempunyai kemampuan untuk menjabat jabatan yang lebih tinggi, seperti yang dikemukakan pada umumnya yaitu :

a. Pengalaman

Dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak dan sebagainya.

b. Tingkat pendidikan

Bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

c. Loyalitas

Dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

d. Kejujuran

Masalah kejujuran merupakan syarat yang penting, misalnya kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat umum yang harus diperhatikan.

e. Tanggung jawab

Kadang-kadang seringkali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi.

f. Kepandaian bergaul

Untuk promosi jabatan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul, sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dibutuhkan untuk promosi jabatan tersebut, misalnya jabatan untuk salesman penetapan syarat tersebut adalah sangat penting.

g. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat-syarat untuk berprestasi kerjanya dan ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

h. Inisiatif dan kreatif

Syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif, meskipun demikian tidak setiap perusahaan menentukan hal itu sebagai syaratnya.

Pada dasarnya promosi pegawai diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai

sasaran melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2008:112) yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat,

semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga kinerjanya semakin meningkat.

10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Miner daam Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Irianto didalam Sutrisno (2011:171):"Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung

pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan".

Menurut Hasibuan (2006:94) " Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sutrisno (2011:176) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan tersebut dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab

telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sangki yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus asanggup menerima hukuman yang disepakati. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan member corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun

kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011:184) ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantara yaitu:

1. Diskriminasi
Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat member sumbangan berarti pencaaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada pembedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.
2. Pengharapan
Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja mengharapakan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.
3. Pengembangan
Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat

terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukan. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:22), dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.

- c. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
 - d. Melakukan rencana tindakan tersebut.
 - e. Melakukan evakuasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
 - f. Mulai dari awal bila perlu.
4. Inisiatif
- Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.
- Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.
- Di sini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang prestasinya rendah dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara".
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009:207): "Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 116 pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Probability sampling* dengan cara *random sampling*. Penentuan dengan teknik random sampling merupakan sampling dimana elemen-elemen sampelnya ditentukan atau dipilih berdasarkan nilai probabilitas dan pemilihannya dilakukan secara acak dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan.

Tingkat kesalahan ditetapkan

10%.

Berikut perhitungannya ukuran sampelnya :

$$n = \frac{116}{1 + (116 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{116}{1 + 1,16}$$

$$n = \frac{116}{2,16}$$

$n = 53,70$ dibulatkan menjadi 54. Jadi penelitian ini mengambil 54 responden.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No 30 Medan.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel V.4

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	49.0370	15.961	.758	.905
P2	49.1667	16.255	.641	.910
P3	49.1111	17.006	.487	.916
P4	49.0370	16.112	.717	.906
P5	49.0926	15.935	.767	.904
P6	49.1111	16.629	.584	.912
P7	49.0370	15.961	.758	.905
P8	49.1667	16.255	.641	.910
P9	49.1111	17.006	.487	.916
P10	49.0370	16.112	.717	.906
P11	49.0926	15.935	.767	.904
P12	49.1111	16.629	.584	.912

Tabel V.5

Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	22.5000	3.953	.618	.812
P2	22.5370	3.800	.698	.795
P3	22.5926	4.020	.639	.808
P4	22.5370	4.367	.447	.844
P5	22.5556	3.987	.594	.817
P6	22.5556	3.799	.698	.795

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.7407	4.837	.578	.789
P2	26.7407	4.950	.521	.799
P3	26.8519	4.317	.687	.768
P4	26.8333	5.009	.454	.811
P5	26.7963	4.882	.560	.792
P6	26.7407	4.837	.578	.789
P7	26.7407	4.950	.521	.799

Dari tabel di atas diketahui, diketahui nilai validitas pertanyaan untuk seluruhnya sudah valid karena nilai *Item-Total Correlation* seluruhnya lebih besar dari angka 0,354 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel V.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,916	0.6	Reliabel
Promosi Jabatan	0,839	0.6	Reliabel
Kinerja	0,817	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar V.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

berikut adalah hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel V.11
Hasil Uji Multikolinearitas

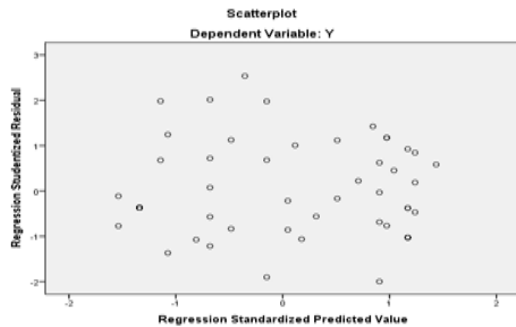
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Beta	Tolerance
1	(Constant)	6.384	2.706	2.359	.022		
	X1	.265	.086	.461	.003	.330	3.035
	X2	.394	.160	.246	.017	.330	3.035

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar V.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	6.384	2.706		2.359	.022		
1	X1	.265	.086	.461	3.088	.003	.330	3.035
	X2	.394	.160	.368	2.466	.017	.330	3.035

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel V.12 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 6,384 + 0,265X_1 + 0,394X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,384 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan

sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 6,384 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel lingkungan kerja dan promosi jabatan tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara masih sebesar 6,384 satuan.

2. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,265 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,265 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,394 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel promosi jabatan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika promosi jabatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,394 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13
Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
	(Constant)	6.384	2.706		2.359	.022		
1	X1	.265	.086	.461	3.088	.003	.330	3.035
	X2	.394	.160	.368	2.466	.017	.330	3.035

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel V.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,003) sama dengan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,088 ($n-k=54-3=51$) < t tabel 2,007. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel promosi jabatan (0,017) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 2,466 ($n-k=54-3=51$) < t tabel 2,007. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.399	2	105.700	42.624	.000 ^b
	Residual	126.471	51	2.480		
	Total	337.870	53			

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

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 42,624 > F tabel 3,18 ($df1= k-1=3-1=2$) sedangkan ($df2 = n-k$ ($n-k=54-3=51$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.611	1.57475

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

Berdasarkan Tabel V.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,791, artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,626 (62,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 62,6% variasi variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan pada model dapat menjelaskan Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma, Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq serta Diana Khairani Sofyan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Dimana nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,003) sama dengan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,088 ($n-k=54-3=51$) < t tabel 2,007. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara terus meningkatkan lingkungan kerja melalui usaha menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Ilham (2009), Oktavianti dan Gusti (2012), Fatmawati (2013), Vina (2008), dan Virgina (2015). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) nilai signifikansinya untuk variabel promosi jabatan (0,017) lebih besar dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,466$ ($n-k=54-3=51$) $< t_{tabel} 2,007$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel promosi jabatan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara meningkatkan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian promosi berdasarkan kemampuan dan peraturan yang berlaku di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Hal ini perlu dilakukan agar promosi yang nanti diberikan kepada pegawai sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Ilham (2009), Oktavianti dan Gusti (2012), Fatmawati (2013), Vina (2008), dan Virgina (2015). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji F) nilai signifikansinya 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 42,624 $> F_{tabel} 3,18$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=54-3=51$)).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara meningkatkan lingkungan kerja dan promosi jabatan. Hal ini perlu dilakukan agar pegawai yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja. Jika hal lingkungan kerja dan promosi jabatan tidak dijalankan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada, maka hal ini akan berdampak pada kinerja para pegawai.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga apabila Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara meningkatkan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja.
2. Terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga apabila Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara meningkatkan promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara. Sehingga apabila Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara meningkatkan lingkungan kerja dan promosi jabatan maka akan meningkatkan kinerja.

Saran

1. Sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara terus meningkatkan lingkungan kerja dengan membuat kode etik agar setiap pegawai memahami fungsi dan tugasnya serta membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan antara pegawai lain.
2. Sebaiknya Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara terus meningkatkan promosi jabatan melalui prosedur yang berlaku. Sehingga promosi berjalan sebagaimana mestinya yang diatur dalam peraturan kepegawaian. Sehingga siapapun yang dipromosikan benar-benar layak dan pantas dalam menduduki posisi dan jabatan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arta Adi Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. Universitas Kristen Petra: ISSN 2338-8234 No VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 135–144.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Universitas Malikulsaleh.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.: PT Rafika Aditama. Bandung.
-, 2013. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.: PT Rafika Aditama. Bandung.
- Mila Badriah . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Natalia Nurhastuti. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul Yogyakarta*". Universitas Sanata Dharma.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Riduan. 2009. *Statistik*. Penerbit .PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Gramedia. Jakarta.
- 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Gramedia. Jakarta.
- Rusiadi, et al. 2013. *Metode Penelitian. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews*.

- Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama. USU Press. Medan
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Septina Mukaroma. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada CV. Codo Wajak Malang*. Universitas Islam Negeri Malang.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen SDM*". Cet 16. Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Safrizal Helmi. 2011. *Bisnis dan Konsep*. Penerbit USU Pers. Medan
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan 1. CAPS, Yogyakarta.
- Supranto. 2006. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*". Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenada Media Group. Jakarta.
- Puji, Fatmawati. 2013. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo. 2013. *"Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. STIE Widya Gama Lumajang. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.