PENGARUH PROMOSI JABATAN & BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(DPMD PROVINSI JAWA TIMUR)

Monica Giralaine¹, Sigit Prinanto Utomo.²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

monicageraldine11@gmail.com, sigitprihanto0@gmail.com

ABSTRACT

This research is to see the effect of promotion of position and organizational culture on the performance of employees of the Community & Village Empowerment Office. The approach used is descriptive quantitative, this study used respondents as many as 100. The sampling technique in this study uses nonprobability sampling. In this study, researchers used the type of sample used is the type of Saturated Samples, data collection techniques using documentation and questionnaires. Thitung 7362 position promotion & significant at 0,000 <0.05. Thitung Organizational Culture 3,570 & significant at 0.001 <0.05.

Keyword: Job Promotion, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kondisi yang sedang dirasakan oleh karyawan saat ini yang sering meninggalkan pada jam kerja membuat produktifitas kinerja terbengkalai sehingga operasional pada dinas terganggu dan menurunkan kinerja para pegawai. terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni promosi jabatan dan budaya organisasi. Seringkali karyawan atau tenaga kerja mengeluhkan tentang tidak adanya program promosi jabatan, sehingga semangat untuk berkarir menjadi tidak ada. Hal ini apabila dibiarkan secara terus menerus akan berakibat buruk bagi keberlanjutan operasional organisasi. Karyawan tentu saja akan kehilangan motivasi serta semangatnya, karena karyawan akan menganggap apa yang dikerjakan selama ini tidak dihargai.

Minimnya promosi jabatan pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan karena tuntutan kebutuhan yang setiap tahunnya semakin banyak sehingga menuntut jabatan yang lebih tinggi, untuk mengamankan posisinya sebagai karyawan, dan karena ada aturan semakin rendahnya jabatan maka akan batas umur pensiun yang semakin mendekat.

Lingkungan kerja sangat menentukan perilaku karyawan, apabila lingkungan kerja dalam kondisi baik akan memberikan dampak baik pula, hal ini akan meningkatkan produktifitas pekerja & akan membawa dampak baik bagi perusahaan untuk jangka pendek dan jangka panjangnya.

Pekerja akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan apabila ada promosi jabatan yang diberlakukan organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Rumusan Masalah

Diambil Rumusan masalah pada penelitian berikut ini :

1. Adakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh promosi jabatan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

METODE

Pendekatan yang dipakai di penelitian ini yakni memakai pendekatan deskriptif kuantitatif, Adapun populasinya kani aryaan dinas pemberdayaan desa. Penelitian ini memakai teknik non probability sampling, Sampel yang dipakai yakni sejumlah 70 responden.

HASIL

Tabel .1
Uji ValiditasPromosi Jabatan

Item Pernyataan	Correlated Item-total Correlation	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)			
Apakah pendidikan akhir berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,167		Tidak Valid
Karyawan yang berpendidikan SMA masih bisa melamar di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Jatim	0,206	0,2213	Tidak Valid
Apakah prsetasi kerja mempengaruhi kenaikan jabatan pada instansi dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Jatim	0,549		Valid
Pecapaian hasil kerja sangat mempengaruhi promosi jabatan instansi dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Prov. Jatim	0,762		Valid
Kerja sama antara pegawai sangat penting demi menunjang promosi jabatan	0,737		Valid
Kerja sama antara pimpinan sangat penting demi menunjang promosi jabatan	0,646		Valid
Disiplin terhadap peraturan instansi dinas sangat di nilai demi menunjang promosi jabatan	0,707		Valid
Ketepatan kehadiran sangat	0,691		Valid

di nilai demi menunjang
promosi jabatan

Tabel 2
Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Correlated Item-total Correlation	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)			
bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, antara pegawai adalah salah satu bentuk budaya instansi dinas	0,661		Valid
Peka terhadap kepuasan kelompok baik dari antara pegawai maupun atasan	0,766		Valid
Performa Anggota organisasi instansi dinas memiliki nilai kreativitas	0,632		Valid
Anggota instansi dinas memenuhi performa kuantitas, mutu, dan efisien	0,629	0,220	Valid
Anggota organisasi instansi dinas menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis	0,733		Valid
Anggota organisasi instansi dinas menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis	0,733		Valid
Anggota organisasi dinas dapat menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan	0,804		Valid

Tabel 3
Hasil uji validitas kinerja karyawan

Item Pernyataan	Correlated	Nilai Kritis	Keterangan
-----------------	------------	--------------	------------

		Item-total	(r-tabel)	
		Correlation		
Kinerja Karyawan				
Anggota organisasi				
Berkeanaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dalam melakukan suatu pekerjaan		0,638		Valid
Anggota organisasi bersedia untuk menerima tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan		0,764		Valid
Pegawai instansi dinas dapat bekerja dengan cakap,tepat dan cepat		0,805		Valid
Pegawai dapat memenuhi standart kerja yang ditentukan instansi dinas		0,744	0,220	Valid
Pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan di perlukan demi menunjang kinerja karyawan		0,660		Valid
Pengalaman dalam mengatasi masalah juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan		0,587		Valid
Beradaptasi pada lingkungan kerja sangat menunjang kinerja karyawan		0,363		Valid

Data uji validitas di atas dapat diketahui dimana seluruh item mempunyai nilai correlation > 0,3, yang berarti seluruh item pernyataan telah dianggap valid.

Tabel 4

Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)		
0,651	0,6	Reliabel

Diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,651. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)		
0,796	0,6	Reliabel

Diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,796. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6.

Tabel 6
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (r-tabel)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)		
0,775	0,6	Reliabel

Diperoleh nilai koefisien reliabilitas kinerja karyawan (Y) sebesar 0,775. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6.

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2,14029365
	Absolute		.055
Most Extreme Differences	Positive		.055
	Negative		-.055
Test Statistic			.055
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Uji normalitas data sebesar 0,200 ($0,200 > 0,5$). Dari hasil tersebut data dinyatakan bahwa data ada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Promosi Jabatan (X1)	.989	1.011
	Budaya Organisasi (X2)	.989	1.011

Diketahui nilai VIF Promosi Jabatan sebesar 1.011 ($1.011 < 10$), Budaya Organisasi sebesar 1.011 ($1.011 < 10$),
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas di atas diketahui dimana titik-titik menyebar di semua area dan tidak membentuk pola tertentu.

Tabel 9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.132 ^a

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Promosi Jabatan (X1),

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai DW sebesar 2,132. Di ketahui dl sebesar 1,58 dan du sebesar 1,69. Sehingga dibuktikan penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.044	3.508		5.143	.000
Promosi Jabatan (X1)	.690	.094	.630	7.362	.000
Budaya Organisasi (X2)	-.283	.079	-.306	-3.570	.001

Di peroleh hasil persamaan dari koefisien regresi sebagai berikut:

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 18.044. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi sama dengan nol, maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.044.
2. Promosi jabatan sebesar 0.690, memaparkan pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai promosi jabatan bertanda positif memaparkan pengaruh yang searah. Artinya variabel promosi jabatan mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.690.

Analisis dilakukan pengaruh promosi jabatan serta budaya organisasi dengan hasil hitung menyatakan bahwa hasil berpengaruh positif serta signifikan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 11

Uji-t

Coefficientsa									
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients				T	Sig.
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	18.044	3.508		5.143	.000			
	Promosi Jabatan (X1)		.690	.094	0.630	7.362	.000		
	Budaya Organisasi (X2)		-.283	.079	-,306	-3.570	.001		

Hasil data telah diperoleh nilai t-hitung variabel promosi jabatan sebesar 7.362 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

SIMPULAN

Diperoleh simpulan yang didapat dari hasil data di atas berikut ini :

1. Analisis membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Promosi Jabatan Dan Budaya Organisasi Berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-F dan diperoleh nilai signifikan < 0,05. Dimana hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan, Sehingga hipotesis dapat diterima.

IMPLIKASI

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim harus membuat terobosan-terobosan kedepan itu bertujuan untuk kelancaran dalam sebuah organisasi. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Jatim agar lebih ditingkatkan kembali dalam Promosi jabatan dan budaya organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini: hanya berfokus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim dan hanya mengetahui beberapa permasalahan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Prof. Jatim, selain itu peneliti cukup menggunakan variabel promosi jabatan dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan hanya menggunakan kuisioner dan dokumentasi dalam penelitian. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya perlu menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'rruf. 2014, Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta : Aswaja Pressindo.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Provinsi Jawa Timur, <https://dpmd.jatimprov.go.id/>