

**PENGARUH PELUANG PROMOSI JABATAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON
PNS PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
MADIUN**

Handika Basori¹⁾

**¹Universitas PGRI Madiun
handikabasori@gmail.com**

Abstract

Performance is the result of work done by a person in accordance with the skills, experience, sincerity and timeliness to carry out the tasks assigned to him. Employees who can be promoted are not only civil servants, but non-PNS employees also have the right to be promoted if they meet the requirements set by their superiors. Every employee has the opportunity to be promoted to a higher position to encourage employees to be creative at work. This study aims to examine the Effect of Promotion Opportunities and Job Satisfaction on the Performance of Non-PNS Employees at the Madiun Regency Environmental Service. This study used a quantitative method with a sample of 197 respondents using the Non-Probability Sampling technique for non-PNS employees at the Madiun Regency Environmental Service. This study uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination test (R^2). The results of the study prove that Promotion has a positive and significant effect on the Performance of Non-PNS Employees at the Madiun Regency Environmental Service, Job Satisfaction has a positive and significant effect on the Performance of Non-PNS Employees at the Environmental Service of Madiun Regency, Job Promotion and Job Satisfaction have a simultaneous and significant effect on the Performance of Non-PNS Employees at the Madiun Regency Environmental Service.

Keywords: Job Promotion, Job Satisfaction and Employee Performance.

Abstrak

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pegawai yang dapat di promosikan tidak hanya yang sudah PNS saja tetapi yang Non PNS juga berhak untuk di promosikan, jika memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Setiap pegawai memiliki peluang untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi untuk mendorong pegawai berkreasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Peluang Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 197 responden dengan teknik *Non Probability Sampling* pada pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian membuktikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai dan Promosi Jabatan.

PENDAHULUAN

Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang. Promosi jabatan adalah perpindahan posisi/jabatan atau pekerjaan kembali seseorang pegawai dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan adanya peningkatan jabatan, tugas, tanggung jawab, serta wewenang akan meningkat pula. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau fasilitas-fasilitas lainnya.

Promosi jabatan juga memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi dalam sebuah organisasi yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja dan pengembangan karir Syahputra (2019). Menurut Theresia (2019) hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku pegawai terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai dengan baik. Promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. diantaranya adalah isi pekerjaan, kesempatan untuk maju, rekan kerja dan kondisi kerja lingkungan tempat kerjanya. Selain faktor tersebut, faktor peluang promosi jabatan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan atau kinerjanya akan menurun. Berdasarkan studi yang dilakukan (Student et al., 2021)& (Marnis & Priyono, 2008) menyatakan bahwa kepuasan perasaan menyokong sesama teman kerja dan kepedulian instansi terhadap kesejahteraan. Menurut oleh Sujarweni (2018) kepuasan kerja atau job satisfaction secara sederhana adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh instansi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri, yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Jika seseorang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan

kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah Iwan Kurnia Wijaya (2018).

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut Aderibigbe (2018). Menurut Kasih & Victor (2022) kinerja yang baik berasal dari hasil kerja, kelompok atau seluruh instansi. Suatu instansi atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, banyak hal yang dapat dilakukan serta berbagai macam strategi yang dapat diterapkan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut sesuai dengan perencanaan. Untuk mencapai tujuannya, instansi menekankan pentingnya kinerja pegawai. Strategi peningkatan kinerja tersebut berhasil maka instansi perlu mengetahui sasaran kinerja.

Kinerja pegawai dalam instansi sangat penting untuk diperhatikan, karena bila kinerja pegawai kurang baik maka akan berdampak terhadap instansi dan instansi tidak akan mampu bersaing dengan instansi lain. Terdapat beberapa strategi yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah promosi jabatan dan kepuasan kerja yang diberikan instansi untuk memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Bahwa peluang promosi sangat di harapkan oleh setiap individu untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Promosi jabatan dapat menjadi salah satu cara instansi memberikan apresiasi pada pegawai yang sudah memberikan waktu dan usaha lebih pada instansi atau organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Los, n.d. 2013) menyatakan bahwa promosi dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja. Peluang promosi jabatan selalu menjadi hal utama yang selalu di nantikan oleh semua pegawai tidak hanya instansi swasta saja tetapi juga di pemerintahan. Salah satunya yaitu di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengendalian lingkungan hidup dalam rangka mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Madiun dalam upaya menciptakan kinerja masih terdapat kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan instansi. Keadilan dalam lingkungan internal belum semuanya ideal, menyebabkan kinerja menurun. Faktor yang mempengaruhi dalam kinerja antara lain ialah promosi jabatan dan kepuasan kerja. Salah satu hal yang dapat dilakukan instansi yaitu dengan mempromosikan posisi yang tepat secara obyektif kepada pegawai. Pegawai Non PNS juga berhak untuk di promosikan jika persyaratan dan kemampuannya sudah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan oleh kantor pusat. Promosi jabatan adalah kesempatan yang diberikan kepada pegawai dengan prestasi kerja yang baik serta biasanya dilandaskan pada

faktor senioritas (pengalaman/masa kerja) untuk pindah pada jabatan yang cukup tinggi dari yang diharapkan, melalui kewenangan hingga tanggung jawab yang dinyatakan optimal (Nasution & Samboja, 2022).

Pelaksanaan promosi bertujuan untuk penyemangat agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menjamin keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan bersama. Semua pegawai memiliki peluang untuk dipromosikan tidak hanya yang PNS saja tetapi yang Non PNS juga berhak untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi untuk mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi. Penelitian ini adalah hasil dari penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rabiatul (2022), Kasih & Victor, (2022), dan Malika & Ananda (2021) bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujarweni (2018), & Iwan Kurnia Wijaya (2018), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap pegawai. Menurut Nur et al., (2021) kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Andayani, 2020) bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Los, n.d. (2013) menyatakan bahwa promosi dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan pangkat mengacu pada seorang pegawai yang lebih baik dari sebelumnya dalam hal tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan gaji tambahan atau gaji dan tunjangan lainnya. Menurut Rahayu (2017) Promosi jabatan merupakan pemindahan pegawai, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, bersemangat, disiplin, dan meningkatkan prestasi kerja, sehingga mencapai tujuan instansi secara optimal dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain.

Rabiatul (2022) Pemberian promosi jabatan pada umumnya diberikan kepada pegawai yang telah lama bekerja dan memiliki kemampuan atau kompetensi untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai atas usaha yang telah diberikan. Promosi jabatan sebagai salah satu daya pendorong agar pegawai dapat meningkatkan semangat dan gairah kerjanya, maka sudah seharusnya para pimpinan instansi mampu untuk

merealisasikannya sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing instansi. Faktor – faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dapat dilihat dari Puji fatmawati (2013) di antaranya ada kepercayaan promosi, keadilan promosi dan formasi promosi. Indikator-indikator promosi jabatan bisa dilihat dari pengalaman kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja, peningkatan karir, dan keadilan (Nitisemito, 2013).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan dirinya. pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual Rivai (2013). Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Rika Astika (2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, penyelia, rekan sekerja, tanggung jawab, situasi kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, dan kepedulian instansi terhadap kesejahteraan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa perasaan emosional seseorang yang mencintai pekerjaannya yang dapat menjadi penyokong kesenangan para pegawai. Faktor-faktor kepuasan kerja di bedakan menjadi dua kelompok yaitu: (1) Faktor instrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya (2) Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, dan sistem penggajian. Indikator yang di gunakan peneliti pada variabel kepuasan kerja bisa dilihat dari kepuasan mengenai gaji, kepuasan mengenai promosi, dan kepuasan mengenai rekan kerja (Mas'ud 2014).

Kinerja

Menurut Suharni Rahayu (2017) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Santoso et al. (2021) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni: (1) Faktor individu, (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) Faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja) dan (3) Faktor organisasi, (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (reward system). Menurut Saraswati, Widyani, & Rani (2021) memberikan penjelasan bahwa indikator kinerja bisa di lihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan kehadiran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh peluang promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel ini semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 197 responden atau semua pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. Variabel independen yang di gunakan Promosi Jabatan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) untuk variabel dependen menggunakan Kinerja (Y). Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui media Google Form yang nantinya akan disebar dan diisi oleh responden. Pertanyaan yang diberikan sesuai dengan indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data penelitian, data yang diperoleh didapatkan dari seluruh responden atau pegawai Non PNS DLH Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil dari kriteria pengambilan sampel, diperoleh hasil sebanyak 197 responden dengan karakteristik jenis kelamin, jabatan atau

posisi, pendidikan, dan usia. Pengelompokan data responden dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel. 1. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	106	54%
Perempuan	91	46%
Total	197	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2023)

- b. Karakteristik responden berdasarkan jabatan atau posisi

Tabel. 1. 2 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	36	18%
SMP	27	14%
SMK	62	31%
SMA	47	24%
DIII	5	3%
SI	20	10%
Total	197	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2023)

- c. Karakteristik responden berdasarkan jenis lama bekerja

Tabel. 1. 3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
6 Bulan-1 Tahun	56	28%
2-4 Tahun	80	41%
>5 Tahun	61	31%
Total	197	100%

Sumber: Data Primer yang diolah Penulis (2023)

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan r memiliki nilai yang bisa dikatakan positif, maka dari butir-butir pernyataan atau indikator yang menyelaraskan kesesuaian itu dapat memiliki nilai yang valid.

Tabel. 1. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
		$r_{hitung} > r_{tabel}$		
Promosi Jabatan	X1_1	0,663	0,140	VALID
	X1_2	0,719		VALID
	X1_3	0,763		VALID
	X1_4	0,701		VALID
	X1_5	0,495		VALID
	X1_6	0,537		VALID
	X1_7	0,565		VALID
	X1_8	0,761		VALID
	X1_9	0,631		VALID
	X1_10	0,767		VALID
Kepuasan Kerja	X2.1	0,719	0,140	VALID
	X2.2	0,680		VALID
	X2.3	0,662		VALID
	X2.4	0,703		VALID
	X2.5	0,763		VALID
	X2.6	0,804		VALID
	X2.7	0,864		VALID
Kinerja Pegawai	Y1	0,695	0,140	VALID
	Y2	0,749		VALID
	Y3	0,634		VALID
	Y4	0,662		VALID
	Y5	0,701		VALID
	Y6	0,713		VALID
	Y7	0,663		VALID
	Y8	0,689		VALID
	Y9	0,715		VALID
	Y10	0,738		VALID

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

Mengenai penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan setiap pada variabel dinyatakan valid, sehingga tidak ada item pada pertanyaan yang harus dihapus atau keseluruhan item pertanyaan digunakan dalam model pengujian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika melebihi nilai cronbach alpha (α) $> 0,70$.

Tabel. 1. 5 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,853	0,70	Reliabel
Kepuasan Kera (X2)	0,814	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,880	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

Hasil tabel 4.9 nilai Cronbach's Alpha variabel Promosi Jabatan (0,858), Kepuasan Kerja (0,814), dan Kinerja Pegawai (0,880), yang artinya Cronbach's Alpha $> 0,70$ pada seluruh variabel. Maka, dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas di deteksi dengan menggunakan uji statistic Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan residual terdistribusi secara normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Hasil Uji normalitas sebagai berikut:

Tabel. 1. 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		197
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70122176
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,051
Test Statistic		,072
Exact Sig. (2-tailed)		,245
Point Probability		,000

-
- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
-

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* dengan *financial distress* sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,064 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas ini bertujuan untuk mengetahui antara variabel bebas dalam regresi dilakukan. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, dapat dilihat pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Terbebas dari multikolonieritas ketika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel. 1. 7 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1.TOTAL	,684	1,461
	X2.TOTAL	,684	1,461

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil data diatas nilai tolerance variabel Promosi Jabatan (0,689) dan Kepuasan Kerja (0,689). Artinya dalam penelitian tidak ada gejala multikolonieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji glejser, uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutaknya dengan probabilitas 5%. Hasil uji dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikansi sebesar > 0,05. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 1. 8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,730	1,251		1,383	,168
	X1.TOTAL	-,071	,039	-,157	-1,834	,068
	X2.TOTAL	,132	,063	,180	2,107	,036

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai sig uji glejser masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 artinya bahwa hasil variabel Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,068 dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,036. Maka hasil dari uji ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel. 1. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,826	1,900
	X1.TOTAL	,123	,059
	X2.TOTAL	1,092	,095

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS (2023)

1. Nilai konstanta $a = 6,826$ dapat diartikan bahwa variable promosi jabatan dan kepuasan kerja tidak dimasukan dalam penelitian, maka pegawai Non PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun masih mengalami peningkatan sejumlah 6,826%.
2. Koefesien Promosi Jabatan $b_1 = 0,123$
Memiliki arti jika variabel promosi jabatan ditingkatkan lebih baik lagi maka pegawai Non PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun akan meningkat sebesar 0,123% denga asumsi variabel independen yang lain konstan.
3. Koefesien Kepuasan Kerja $b_2 = 1,092$
Hasil pengujian tersebut jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan lebih baik lagi maka pegawai Non PNS Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun akan meningkat 1,092% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan pada uji t diambil berdasarkan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel. 1. 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,826	1,900		3,592	,000
	X1.TOTAL	,123	,059	,121	2,080	,039
	X2.TOTAL	1,092	,095	,667	11,464	,000

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kesimpulannya diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kesimpulannya diperoleh H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan fhitung dengan ftabel dan menggunakan derajat signifikan sebesar 0,05 untuk menentukan ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan, dengan prinsip jika nilai fhitung $>$ ftabel dan jika nilai signifikan $f > 0,05$ artinya hipotesis ditolak, jika nilai fhitung $<$ ftabel dan jika nilai signifikan $f < 0,05$ artinya hipotesis diterima.

Tabel. 1. 11 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	1750,598	2	875,299	118,736	,000 ^b
	Residual	1430,133	194	7,372		
	Total	3180,731	196			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Hasil pengujian dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 1. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	,742 ^a	,550

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan hasil yang diperoleh tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,742, artinya bahwa adanya hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen, karena hasilnya mendekati angka 1 (satu). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,550 yang berarti kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar 55 % sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel diluar model.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel promosi jabatan (X1) menunjukkan bahwa promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya semakin tinggi peluang promosi jabatan yang di berikan instansi kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang di berikan instansi kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Variabel Promosi Jabatan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). artinya semakin tinggi peluang Promosi dan kepuasan kerja yang di berikan instansi kepada pegawai, ini membuktikan bahawa setiap indikator variabel X1 dan X2 saling berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dari itu semakin tinggi pula kinerja pegawai Non PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

Aderibigbe. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Energies, UIN Alauddin Makassar.

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Garini, E. A., & Heryjanto, A. (2022). Pengaruh Penghargaan Finansial, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Loyalitas Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Pt Xxx Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Ayu, P., Saraswati, S., Agung, A., Widyani, D., Rani, A. S., Mahasaraswati, U., & Emosional, K. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas*. Agora.
- Kasih, A., & Victor, V. (2022). Pengaruh Promosi Dan Demosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bingei Agung. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*.
- Los, U. M. D. E. C. D. E. (n.d.). (2013)). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Malikhah, I., & Ananda, G. C. (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Nasution, M. I., & Samboja, D. (2022). Kepuasan Kerja , Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan ?.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Nur, S. K., Rahman, R., & Nurjannah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rabiatul (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Syariah Indonesia Makassar.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah Kreatif*.
- Riski, S., & Erma Widiana, M. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi

- jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi.
- Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, F. B. (2016). Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang,.
- Student, et.al. (2021). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grand maleo makassar. *Frontiers in Neuroscience*,.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Sujarweni. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. Agora.
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*,.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Syahputra, I. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Bkpsdm Kabupaten Aceh Tamiang.
- Theresia, Y. (2019). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan. Skripsi.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Zanaria, T. R. (2018). Pengaruh Demosi, Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.