

Pengaruh Kinerja Pegawai dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur

Wise Wineka

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia
Corresponding author: wineka86@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh kinerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja di kalangan pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur. Secara spesifik, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kinerja berkontribusi terhadap motivasi kerja serta bagaimana promosi jabatan memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga meneliti pengaruh simultan antara kinerja serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, penelitian ini menganalisis pengaruh kinerja terhadap lingkungan kerja non fisik serta dampak promosi jabatan terhadap aspek yang sama. Penelitian ini juga mempertimbangkan pengaruh kombinasi kinerja dan promosi jabatan terhadap lingkungan kerja non fisik, serta bagaimana lingkungan kerja non fisik itu sendiri dapat memengaruhi motivasi kerja. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 55 pegawai yang diambil melalui teknik analisis random. Metode analisis yang diterapkan mencakup analisis deskriptif serta analisis jalur. Temuan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kinerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja, serta pengaruh kinerja dan promosi jabatan terhadap lingkungan kerja non fisik. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik juga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: kinerja pegawai, promosi jabatan, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik

Abstract

The purpose of this study is to look at how performance and promotion affect job motivation among East Jakarta City Secretariat personnel. This study specifically investigates how performance contributes to work motivation and how job promotion influences work motivation. Furthermore, this study investigated the combined influence of performance and promotion on job motivation. Furthermore, this study investigates the influence of performance on the non-physical work environment, as well as the impact of promotion on the same element. This study also examines the combined effect of performance and promotion on the non-physical work environment, as well as how the non-physical work environment might influence work motivation. This study's sample included 55 employees selected at random. Descriptive and route analysis are two of the analysis approaches employed. The findings revealed that performance and promotion had a substantial impact on job motivation, as well as the non-physical work environment. In addition, this study discovered that the non-physical work environment influences job motivation.

Keywords: employee performance, job promotion, work motivation, non physical work environment

PENDAHULUAN

Pelayanan administratif di era keterbukaan informasi dan kemajuan teknis kontemporer harus mampu memberikan pelayanan kepada publik dengan cepat (Mulyadi et al., 2016; Putri, 2018; Santi et al., 2024). Di Indonesia saat ini administrasi pada pelayanan publik masih jadi problem yang mendapatkan perhatian yang cukup banyak serta penanggulangan yang menyeluruh. Pelayanan administrasi pada publik merupakan suatu bentuk tanggung jawab pemerintah yang ada pada tingkat pusat maupun daerah yang diarahkan untuk kepentingan masyarakat atau khalayak umum (Ovidani & Hidayat, 2020; Panjaitan et al., 2019; Yunanto, 2017).

Salah satu pusat pelayanan administrasi daerah yakni Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur. Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur sebagaimana Peraturan Gubernur Nomor 57 Tahun 2022 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah berposisi di bawah serta patuh kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Salah satu tanggung jawabnya ialah mendukung Gubernur dalam mengadakan kegiatan pemerintahan umum dan mengatur implementasi tugas aparatur di daerahnya, membimbing kecamatan dan desa, serta menjalankan pekerjaan lain yang didapatkan dari Gubernur. Tentunya dengan tugas pokok serta cakupan kota yang cukup luas, pemeritahan kota Administrasi Jakarta Timur harus mempunyai sumber daya manusia yang bisa menunjang proses pelayanan administrasi publik dan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja institusi pemerintahan daerah.

Salah satu faktor penilaian pegawai adalah kinerja. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu keberhasilan atau capaian. Dalam hal ini yang dilihat adalah capaian kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016) dalam (Ariyanti, 2020), kinerja merupakan perilaku kerja serta hasil kerja dalam melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang diamanatkan pada kurun waktu tertentu. Sementara itu, Hamali (2018) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan kontribusi ekonomi, kepuasan konsumen, dan strategis organisasi,

Telah dilaksanakan pra survey terhadap Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur pada bulan Maret Tahun 2023, dan ditemukan beberapa fakta bahwa Aparatur Sipil Negera cenderung mengalami demotivasi terhadap karir yang mereka laksanakan saat ini. Beberapa orang menjawab karena sudah nyaman bekerja sehingga tidak perlu lagi adanya motivasi lebih dalam pencapaian karir atau promosi jabatan. Sebagian lagi menyatakan ketidakpercayaan terhadap promosi jabatan yang akan dilakukan sehingga beberapa Aparatur Sipil Negara mengalami demotivasi dalam pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pra survey tersebut motivasi kerja pegawai Kota Administrasi Jakarta Timur masih perlu untuk ditingkatkan, yang akan bermanfaat untuk individu maupun organisasi. Prestasi kerja dan promosi jabatan merupakan dua unsur yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, yang dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan bersemangat. Menurut Hasibuan (2021), promosi jabatan didasarkan pada kepercayaan

dan penghargaan terhadap kemampuan karyawan untuk naik jabatan. Karyawan yang dipromosikan tentu akan merasa dihargai, diperhatikan, dan dibutuhkan, serta kualitas kerja mereka akan diakui oleh manajemen di perusahaan, sehingga memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik.

Dasar promosi di lingkungan administrasi kota Jakarta ada dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 163 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 179 Tahun 2016 mengenai Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil. berdasarkan Peraturan Gubernur tersebut nantinya diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai (Adha et al., 2019; Bukhari & Pasaribu, 2020; Hidayat, 2021). Adapun jumlah pegawai menurut jabatannya pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, berdasarkan struktur organisasi Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur adalah sebanyak 126 orang, termasuk jabatan struktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana. Terdapat enam jabatan yang dibedakan menjadi Fungsional Pelaksana, Fungsional Tertentu, Eselon IV, Eselon III, serta Eselon II. Di unit kerja Pimpinan, tercatat tiga pegawai di Eselon II dan III, sedangkan di Bagian Pemerintahan, terdapat total 15 pegawai dengan variasi jabatan. Bagian Hukum memiliki 14 pegawai, dan Bagian Kepegawaian serta Pelayanan Publik juga memiliki 15 pegawai. Sementara itu, Bagian Kesejahteraan Rakyat mencatat 12 pegawai, dan Bagian Umum dan Protokol memiliki jumlah tertinggi dengan 25 pegawai. Bagian Keuangan dan Bagian Pembangunan dan Lingkungan Hidup masing-masing memiliki 13 dan 14 pegawai. Distribusi jabatan yang tidak merata ini menunjukkan tantangan dalam adaptasi terhadap cara kerja baru dan kesesuaian kompetensi pegawai di bidang yang mereka tempati.

Lebih jauh, unsur lain yang dapat memengaruhi promosi jabatan adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan melalui pemenuhan tuntutan sebagai landasan penyelesaian pekerjaan dan komunikasi yang persuasif, sehingga karyawan termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak bisa menyelesaikan atau melampaui kriteria karena hal yang memotivasinya untuk bekerja tidak terpenuhi. Dalam ruang lingkungan Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, kurangnya perhatian dalam memberikan motivasi terhadap pegawai. Dalam hal ini bentuk apresiasi dalam beban kerja yang sudah diselesaikan.

Aspek lain yang dapat memengaruhi motivasi adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan seharusnya dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka (Adha et al., 2019; Rijasawitri & Suana, 2020; Rohmatulloh & Satrio, 2017). Hubungan dengan atasan harus tercipta dengan baik, serta hubungan dengan teman kerja harus saling Kerjasama dan mendukung dengan baik (Wiwik, 2019). Pada Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur, terdapat kendala dalam hubungan kerja dengan atasan atau sesama rekan kerja, komunikasi dan kordinasi yang terjadi sering salah paham.

Dalam konteks penelitian mengenai kinerja perusahaan, beberapa permasalahan yang diidentifikasi adalah sebagai berikut. Pertama, kinerja pegawai masih tergolong rendah, yang disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dengan target tinggi, sehingga menimbulkan beban kerja yang berat. Kedua, motivasi kerja pegawai masih kurang,

terlihat dari disiplin yang rendah, di mana banyak pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu. Ketiga, lingkungan kerja kurang kondusif, yang diakibatkan oleh hubungan antar rekan kerja dan atasan yang tidak harmonis, serta kurangnya komunikasi yang terjalin. Keempat, promosi jabatan pegawai dalam institusi belum merata, padahal promosi diperlukan untuk menjaga kualitas institusi dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kinerja dan promosi jabatan terhadap lingkungan kerja pegawai Kota Administrasi Jakarta Timur. Selanjutnya, tujuan ini juga mencakup pengaruh promosi jabatan terhadap lingkungan kerja, serta pengaruh kinerja terhadap motivasi kerja melalui lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini bermaksud guna mengetahui pengaruh kinerja terhadap promosi jabatan serta motivasi kerja pegawai, dan terakhir, guna memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kota Administrasi Jakarta Timur.

Manfaat penelitian ini mencakup aspek teoritis serta praktis. Dari segi teoritis, penelitian ini dinantikan bisa menambah wawasan serta pengetahuan tentang aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kota Administrasi Jakarta Timur, serta memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang diajarkan di perkuliahan. Dari segi praktis, penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sarana penerapan informasi tentang pengelolaan sumber daya manusia, kinerja, kemajuan pekerjaan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Penelitian ini dirancang untuk membantu akademisi dalam membuat hipotesis tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta bisa jadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam topik ini.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur. Metode yang diterapkan adalah korelasional, yang bertujuan untuk mendeteksi hubungan antara variasi faktor-faktor yang diteliti. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer, yang didapatkan melalui distribusi survei kepada pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup beberapa uji instrumen dan model analisis. Uji validitas dikerjakan guna mengukur kesesuaian antara data yang dihimpun dengan data sebenarnya, di mana item dinyatakan valid apabila koefisien korelasinya sama atau di atas 0,5. Uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran dengan menggunakan metode split half, di mana reliabilitas dianggap baik apabila nilai lebih besar dari 0,60. Uji asumsi regresi berganda bermaksud guna menguji distribusi normal variabel dependen dan independen, dengan model regresi yang baik mempunyai data yang terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov guna mengukur distribusi data, di mana data terdistribusi normal jika taraf

signifikansi $< 0,05$. Uji linearitas menentukan apakah hubungan antara variabel bebas serta terikat bersifat linier, dengan nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$ menandakan hubungan linier. Uji multikolinearitas dilakukan guna mendeteksi kemiripan antara variabel independen, di mana tolerance $> 0,10$ serta VIF < 10 menandakan tidak ada multikolinearitas. Heterokedastisitas menguji perbedaan varians residual dari satu periode observasi ke periode lain, dengan pola data yang menyebar di atas serta di bawah angka 0 menyiratkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam hal model analisis, analisis deskriptif dilakukan guna memberikan deskripsi tentang data, termasuk nilai rata-rata serta distribusi frekuensi. Sedangkan analisis jalur dilakukan guna menganalisis hubungan sebab akibat dalam regresi berganda, termasuk pengaruh langsung serta tidak langsung antara variabel. Penelitian ini menerapkan pendekatan *explanatory* guna mendeskripsikan hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, dengan desain penelitian yang akan ditampilkan dalam gambar terpisah untuk kejelasan.

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah pegawai di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, berjumlah 126 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara purposive dan dipilih berdasarkan pertimbangan khusus terkait tuntutan penelitian kuantitatif. Total sampel dihitung menerapkan rumus Slovin, yaitu menghitung total sampel terendah jika perilaku populasi tidak diketahui dengan pasti. Ukuran sampel ditentukan oleh tingkat kesalahan yang dipilih; semakin tinggi tingkat kesalahan, semakin sedikit sampel yang dikumpulkan.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Kota Walikota Jakarta Timur, Jalan Dr. Sumarno Pulogebang, dari Agustus hingga Oktober 2023. Proses penelitian meliputi tahapan observasi, pembuatan dan uji coba instrumen, penyebaran kuesioner, serta analisis data, yang dibagi menjadi dua tahap: penelitian lapangan dan pengelolaan data.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah strategi untuk mengidentifikasi permasalahan sebelum pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan ialah kuantitatif, dengan data disajikan dalam bentuk angka. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner, yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi aktual. Data yang terkumpul akan dianalisis guna menganalisis hubungan antara variabel terikat, variabel intervening, serta variabel bebas mengaplikasikan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 23.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dibagi menjadi variabel independen (X) serta dependen (Y). Variabel independen terdiri dari kinerja (X1), promosi jabatan (X2), serta lingkungan kerja (X3). Variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini ialah angket atau kuesioner.

Kuesioner disusun berlandaskan indikator-indikator dari Gambar operasionalisasi variabel, sehingga pertanyaan kepada responden menjadi lebih jelas dan terstruktur. Data kualitatif yang diperoleh akan diubah menjadi kuantitatif melalui analisis statistik, dengan teknik pemberian skor menggunakan Skala Semantic Differential.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Analisis korelasi Pearson membantu menentukan validitas data penelitian. Nilai total <0.01 atau <0.05 menunjukkan bahwa data tersebut valid. Gambar 1 menunjukkan temuan uji validitas data.

No.	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Kinerja	0.215-0,844	0.001 – 0.000	valid
2	Promosi Jabatan	.402-.602	0.002 – 0.000	valid
3	Lingkungan Kerja	.407-.912	0.000 – 0.000	valid
4	Motivasi	.412-7.37	0.000 – 0.000	valid

Gambar 1. Hasil Uji Validitas

Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang meliputi kinerja karyawan, penghargaan, pengalaman kerja, serta stres kerja adalah valid. Nilai signifikansi variabel kinerja, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja < 0.05 serta $> R_{\text{Gambar}} 0.281$.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji statistik Cronbach Alpha (α) menentukan ketergantungan suatu variabel atau konstruk penelitian. Suatu variabel atau konstruk dipandang bisa diandalkan jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,6. Nilai keandalan data semakin dapat diandalkan saat nilai alpha mendekati satu. Gambar 2 di bawah ini mempertunjukkan temuan uji keandalan:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	40

Gambar 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari Gambar 2 diketahui bahwa seluruh variabel baik itu reliabel, perihal ini diketahui dari nilai cronbach alpha dari variabel kinerja, promosi jabatan, lingkungan kerja serta motivasi kerja karyawan, mutasi, pengembangan karir, dan semangat kerja mempunyai nilai diatas 0,6.

3. Uji Normalitas Data

Kebutuhan analisis data dalam penelitian ini meliputi uji normalitas serta uji

linearitas garis regresi parsial antara variabel bebas serta variabel terikat.

1) Uji Normalitas Data

Normalitas data untuk setiap sampel diuji menggunakan hipotesis berikut:

- a) H_0 : data pada sampel tersebut berdistribusi tidak normal
- b) H_1 : data pada sampel tersebut berdistribusi normal

Penyelesaian dilaksanakan di komputer menggunakan aplikasi SPSS 27.0. Berlandaskan hukum yang berlaku saat ini, kriteria kenormalan data ialah “apabila nilai p (Sig.) > 0.05 berarti H_0 disetujui,” maknanya bahwa data dalam sampel terdistribusi normal. Nilai p (Sig.) ialah angka di kolom Sig. pada Gambar hasil perhitungan uji kenormalan data program SPSS. Dalam contoh ini, pendekatan Kolmogorov-Smirnov diterapkan. Gambar 4.4 menunjukkan hasil perhitungan:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04969191
Most Extreme Differences	Absolute	.187
	Positive	.187
	Negative	-.143
Test Statistic		.187
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d		.000
99% Confidence Interval		
Lower Bound		.000
Upper Bound		.001

a. Test distribution is Normal.

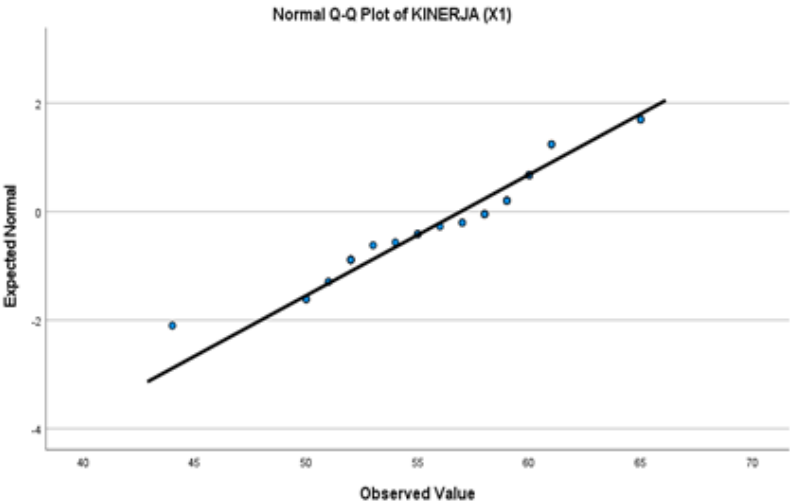
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

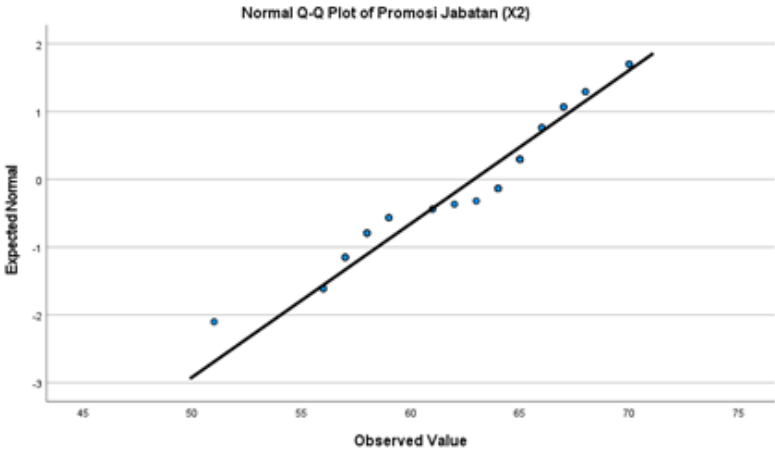
Gambar 3. Analisis Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai pada kolom Sig. dalam metode *Kolmogorov-Smirnov* seluruh sampel > 0.05 , yang menunjukkan bahwa H_0 disetujui; dalam penjelasan lain, data dari seluruh sampel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Grafik Q-Q Plot normal ditampilkan untuk tiap sampel guna membantu meningkatkan hasil pengujian.



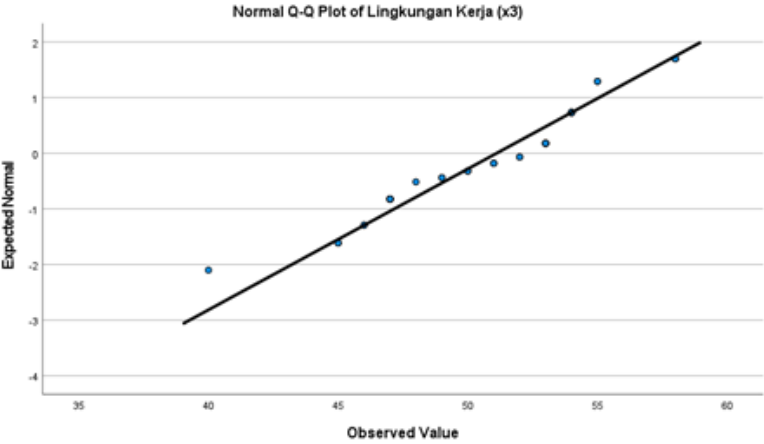
Gambar 4. Grafik Normal Q-Q Plot Data Skor Kinerja

Gambar 4 menunjukkan bahwa posisi tiap titik data dekat dengan garis *trend data*, menyiratkan bahwa data variabel kinerja (X1) terdistribusi normal.



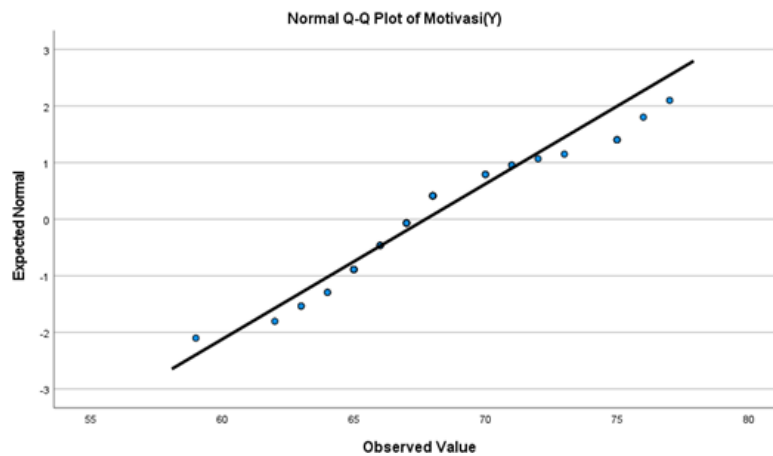
Gambar 5. Grafik Normal Q-Q Plot Data Skor Promosi Jabatan

Dari Gambar 5 terlihat bahwa posisi masing-masing data berada dekat dengan garis *trend data*, akibatnya dapat dikatakan bahwa data variabel promosi jabatan (X2) terdistribusi normal.



Gambar 6. Grafik Normal Q-Q Plot Data Skor Lingkungan Kerja

Gambar 6 menunjukkan bahwa posisi tiap titik data dekat dengan garis *trend data*, yang menyiratkan bahwa data variabel lingkungan kerja (X3) mengikuti distribusi normal.



Gambar 7. Grafik Normal Q-Q Plot Variabel Motivasi Kerja (Y)

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa posisi setiap titik data berada di dekat garis *trend data*, yang berarti bahwa data pada variabel pemahaman gagasan motivasi kerja (Y) terdistribusi normal.

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA (X1)	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%
Promosi Jabatan (X2)	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%
Lingkungan Kerja (x3)	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%
Motivasi(Y)	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%

2) Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dalam penelitian ini dipergunakan hipotesis berikut:

- H_0 : garis regresi hubungan antara variabel X serta variabel Y linier.
- H_1 : garis regresi hubungan antara variabel X serta variabel Y tidak linier.

Penyelesaian dikerjakan pada komputer dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.0. Kondisi pengujiannya ialah: “apabila Sig. > 0.05, berarti H_0 disetujui atau data bersifat linier”. Nilai Sig. ialah angka yang diberikan pada kolom Sig. pada baris *Deviation from Linearity* pada Gambar ANOVA yang berisi temuan uji linieritas garis regresi. Pengujian ini dilakukan sebanyak dua kali, dengan variabel X1 versus Y serta X2 versus Y. Uraian sebagai berikut:

a) Linieritas garis regresi variabel X1 terhadap variabel Y

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Agresivitas * Religiusitas	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%

Gambar berikut menunjukkan temuan uji linearitas garis regresi hubungan antara variabel X1 serta Y:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Agresivitas * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	285.826	13	21.987	2.091	.036
		Linearity	92.090	1	92.090	8.759	.005
		Deviation from Linearity	193.737	12	16.145	1.536	.151
	Within Groups		431.083	41	10.514		
	Total		716.909	54			

Gambar 8. Hasil Uji Linieritas Pengaruh Variabel X1 terhadap variabel Y

Nilai Sig. *Deviation from Linearity* pada Gambar tersebut ialah $0,151 > 0.05$, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima atau garis regresi pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y bersifat linear.

a) Linieritas garis regresi variabel X2 terhadap variabel Y

Gambar 5 menunjukkan hasil uji linearitas garis regresi untuk hubungan antara variabel X2 serta Y.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Agresivitas * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	232.385	13	17.876	1.513	.154
		Linearity	9.788	1	9.788	.828	.368
		Deviation from Linearity	222.597	12	18.550	1.570	.139
	Within Groups		484.524	41	11.818		
	Total		716.909	54			

Gambar 9. Hasil Uji Linieritas Pengaruh Variabel X2 terhadap variabel Y

Dari Gambar tersebut diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from Linierity* ialah $0.139 > 0.05$, akibatnya H_0 disetujui atau garis regresi antara variabel X2 terhadap variabel Y berdistribusi linier.

b) Linieritas garis regresi variabel X_2 terhadap variabel Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Agresivitas * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	364.168	12	30.347	3.613	<.001
		Linearity	92.279	1	92.279	10.987	.002
		Deviation from Linearity	271.889	11	24.717	2.943	.006
	Within Groups		352.741	42	8.399		
	Total		716.909	54			

Gambar 10. Hasil Uji Linieritas Pengaruh Variabel X_3 terhadap variabel Y

Dari Gambar tersebut diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation from Linierity* ialah 0.06 > 0.05, akibatnya H_0 disetujui atau garis regresi antara variabel X_3 terhadap variabel Y berdistribusi linier.

c) Uji Multikolinieritas Garis Regresi

Uji multikolinieritas bermaksud guna menganalisis apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antarvariabel bebas (independent). Perhitungan uji kolinieritas dikerjakan bersamaan dengan uji garis regresi, yakni dengan memperhatikan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*). Syarat pengujiannya ialah “*apabila nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinieritas, tapi sebaliknya apabila nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas*”. Hasilnya diperlihatkan pada Gambar 7. berikut.

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	42.839	10.510		4.076	<.001		
	jumlahx1	-.073	.145	-.080	-.503	.617	.702	1.424
	jumlahx2	.114	.159	.115	.716	.477	.686	1.457
	jumlahx3	.321	.151	.288	2.124	.039	.962	1.039

a. Dependent Variable: jumlahy

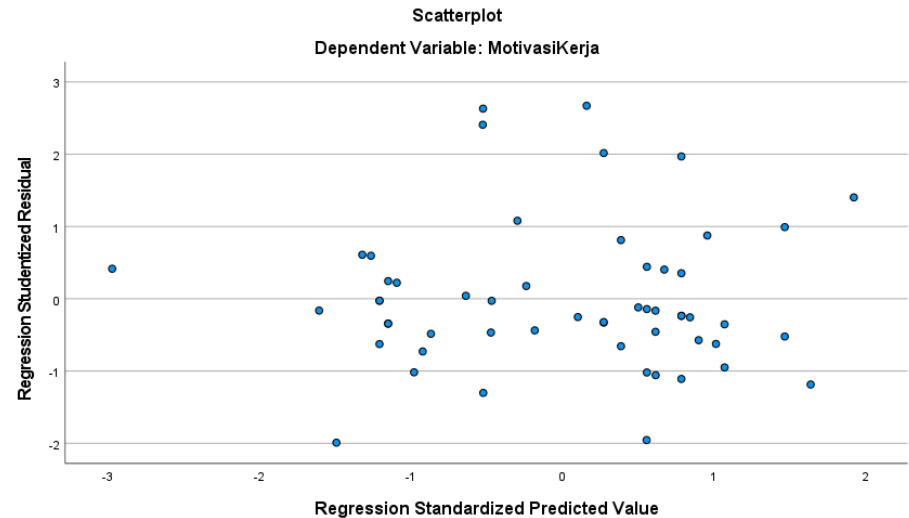
Gambar 11. Hasil Uji Multikolinieritas Garis Regresi

Gambar 7. memperlihatkan bahwa nilai VIF untuk variabel X_1 , X_2 , serta X_3 versus Y < 10 serta memiliki nilai toleransi > 0,01, yang menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas didefinisikan sebagai residual atau kesalahan yang dapat dilihat yang tidak mempunyai varians yang konstan. Keadaan heteroskedastisitas sering diamati dalam data *cross-sectional*, yaitu data yang dikumpulkan dari beberapa responden pada saat yang sama.

Diagram sebar dari residual terstandar (ZRESID) dan nilai prediksi terstandar (Y topi) merupakan salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Gambar di bawah ini tidak menunjukkan perubahan e sepanjang sumbu Y, yang menunjukkan bahwa galat tersebut tidak heteroskedastisitas (galat/residual).



Gambar 12. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara acak, tidak berwujud pola yang jelas, dan terdistribusi di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Perihal ini menandakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, akibatnya memungkinkan guna memperkirakan variabel pengaruh kinerja, kemajuan pekerjaan, dan motivasi kerja melalui lingkungan kerja.

e) Uji Normalitas Galat

Jika data penelitian memiliki distribusi normal, maka persyaratan regresi sudah cukup.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.38047562
Most Extreme Differences	Absolute		.147
	Positive		.147
	Negative		-.081
Test Statistic			.147
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.005
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.006
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.004
		Upper Bound	.008

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Gambar 13. Hasil Uji Normalitas Galat

Berdasarkan Gambar di atas, uji hipotesis menunjukkan bahwa distribusi residual

dalam analisis regresi ini terdistribusi normal. Nilai $Z = 0,147$ serta $\text{Sig.} = 0,06$ lebih dari 0,05. Perihal ini menandakan bahwa dugaan atau ketentuan analisis regresi telah terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Hasil pengujian serta perhitungan ditunjukkan pada Gambar berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.084	3.529

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PromosiJabatan, Kinerja

Gambar 14. Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.728	3	32.909	2.643	.059 ^b
	Residual	635.018	51	12.451		
	Total	733.745	54			

a. Dependent Variable: MotivasiKerja
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PromosiJabatan, Kinerja

Gambar 15. Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.050	8.165		6.130	<.001
	Kinerja	.179	.457	.218	.392	.696
	PromosiJabatan	.017	.084	.028	.208	.836
	LingkunganKerja	.140	.519	.150	.270	.788

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Gambar 16. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y

1. Pengaruh Kinerja (X_1) Promosi Jabatan (X_2) serta Lingkungan Kerja (Non Fisik) (X_3) secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja (Y)
Hipotesis yang dirumuskan:

$$H_0 : \beta_{y1} = \beta_{y2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0, \text{ atau } \beta_{y2} \neq 0$$

Maknanya:

H_0 : tidak ada pengaruh Kinerja serta Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja melalui Lingkungan Kerja

H_1 : terdapat Kinerja dan Promosi Jabatan melalui Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja

Berlandaskan Gambar 4.11 di atas, bisa disimpulkan bahwa Kinerja serta Promosi Jabatan memberikan dampak yang cukup besar terhadap Motivasi Kerja di Lingkungan Kerja. Perihal ini ditetapkan dengan nilai Sig. yakni $0,000 < 0,05$, $F = 2,463$, serta nilai $R = 0,367$.

Persamaan garis regresi berganda adalah $\hat{Y} = 50.050 + 179 + 0,17 + 140$. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan salah satu variabel Kinerja, Promosi Jabatan, serta Lingkungan Kerja masing-masing memberikan kontribusi sebesar 0,457; 0,84; dan 0,519 terhadap variabel Motivasi Kerja.

2. Pengaruh Kinerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis yang dirumuskan:

$$H_0 : \beta_{y1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} \neq 0$$

Maknanya:

H_0 : tidak ada pengaruh Kinerja terhadap Motivasi Kerja

H_1 : ada pengaruh Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Gambar 4.11 menunjukkan bahwa kinerja memberikan dampak yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Perihal ini ditetapkan dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$, $t_{hitung} = 0,392$. Dengan menerapkan syarat pengujian "*apabila $t_{hitung} > t_{Gambar}$ maka H_0 ditolak atau apabila nilai Sig. $< 0,05$ berarti H_0 ditolak*". Syarat tersebut menandakan adanya dampak yang cukup besar antara variabel X_1 serta Y .

3. Pengaruh Promosi Jabatan (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).

$$H_0 : \beta_2 = 0 \quad \rightarrow \text{tidak ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja}$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0 \quad \rightarrow \text{ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja}$$

Menurut Gambar 4.11, promosi jabatan pemerintah mempunyai dampak signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal ini berdasarkan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ dan ambang batas 0,208. Dengan menggunakan syarat seleksi "*apabila $t_{hitung} > t_{Gambar}$, H_0 ditolak, atau jika Sig. $< 0,05$, H_0 ditolak*". Syarat tersebut mengidentifikasi perbedaan signifikan antara variabel X_2 dan Y .

Tujuan dari penelitian ini ialah guna menguji pengaruh kinerja serta promosi jabatan terhadap motivasi kerja di lingkungan kerja nonfisik. Setelah dikerjakan analisis korelasi, deskripsi data menghasilkan koefisien = 0,367 serta koefisien determinasi = 13,5%; pengujian dengan program SPSS menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Perihal ini menunjukkan bahwa variabel bebas X_1 (Kinerja) serta X_2 (Promosi Jabatan) berinteraksi untuk memengaruhi variabel terikat Y (Motivasi Kerja).

Analisis regresi didapatkan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 50.050 + 179 + 0,17 + 140$ menunjukkan bahwa dengan kinerja dan promosi jabatan yang rendah akan sulit untuk memotivasi individu untuk bekerja. Koefisien regresi sebesar 0,179 serta 0,17 menandakan bahwa variabel bebas X_1 (kinerja) serta X_2 (promosi jabatan) berpengaruh positif terhadap variabel terikat Y (motivasi kerja). Berdasarkan angka koefisien regresi, setiap kenaikan satu nilai kecerdasan interpersonal mengakibatkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,179 serta kenaikan promosi jabatan sebesar 0,17. Sesudah dikerjakan uji signifikansi koefisien regresi, didapatkan nilai Sig. sebesar 0,000 dan $F_{hitung} = 24.463$, yang menunjukkan bahwa regresi tersebut signifikan (nilai Sig. < 0,05 serta $F_{hitung} > F_{Gambar}$).

1. Pengaruh Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis menghasilkan nilai Sig. yaitu 0,01 serta t_{hitung} yaitu 3,346. Nilai Sig. < 0,05 serta $t_{hitung} > t_{Gambar}$ berarti H_0 ditolak, perihal ini menandakan bahwa variabel bebas X_1 (kinerja) memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel terikat Y (motivasi kerja).

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hipotesis memberitahukan nilai Sig. yaitu 0,001 serta t_{hitung} yaitu 0,346. Nilai Sig. < 0,05 serta $t_{hitung} > t_{Gambar}$ menolak H_0 , maknanya variabel bebas X_2 (promosi jabatan) memberikan dampak yang signifikan pada Y (motivasi kerja).

Salah satu aspek penting yang menetapkan tujuan seseorang dalam memotivasi diri adalah promosi jabatan. Individu akan lebih termotivasi jika ada promosi jabatan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

KESIMPULAN

Dari data yang diperoleh serta analisis yang sudah dilaksanakan, bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memperlihatkan adanya dampak positif serta bermakna antara kinerja terhadap motivasi kerja di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan adanya dampak positif serta bermakna antara promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada pemerintah, terutama kepada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur, untuk terus memotivasi para karyawannya dalam meningkatkan kinerja dan memberikan promosi jabatan melalui lingkungan kerja yang baik.

Dengan meningkatnya motivasi individu, diharapkan layanan kepada masyarakat dan pembangunan demi kesejahteraan dan kemajuan bersama juga akan meningkat. Penelitian ini akan lebih berguna jika temuannya digunakan sebagai usulan pembenahan, akibatnya penelitian-penelitian selanjutnya bisa lebih baik serta mengatasi kesulitan-kesulitan yang ada. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi dalam mengukur motivasi kerja pegawai. Selain itu, untuk memperoleh temuan yang lebih baik, penelitian ini sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner, tetapi juga metode wawancara agar bisa mendukung hasil penelitian dengan lebih akurat.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ariyanti, K. (2020). Analisis laporan keuangan sebagai alat untuk mengukur kinerja keuangan pada PT. Dzaky Indah Perkasa Cabang Sungai Tabuk. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 218–226.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman sumber daya manusia. *Yogyakarta: PT Buku Seru*.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mulyadi, D., Gedeona, H. T., & Afandi, M. N. (2016). *Administrasi publik untuk pelayanan publik: Konsep dan praktik administrasi dalam penyusunan SOP, standar pelayanan, etika pelayanan, inovasi untuk kinerja organisasi*.
- Ovidani, Z., & Hidayat, W. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 167–174.
- Panjaitan, E., Dewi, R., & Angelia, N. (2019). Peranan pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepada masyarakat. *Perspektif*, 8(1), 32–38.
- Putri, M. K. (2018). Pengaruh Kinerja Dosen Dan Pelayanan Administratif Terhadap Kepuasan Mahasiswa Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (Stie-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4). <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.18>
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. Udayana University.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).
- Santi, N. K. L. A., Rahmawati, P. I., & Trianasari, T. (2024). Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik (Studi Tentang Pelayanan Administratif, Pelayanan Barang Dan Pelayanan Jasa Pemerintah Desa Siakin Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli). *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(6). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i6.576>
- Wiwik, S. (2019). *Model Pengaruh Motivasi Kerja , Pengembangan Karier , Lingkungan Kerja*. 1–9.
- Yunanto, Y. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Karyawan Biro Administrasi Umum Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Akademika*, 15(2), 99–104.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)