

Jurnal Manajemen

ISSN 1411 – 4186

Visionist

Vol. 4, Nomor 2 – September

RANCANG BANGUN MODEL KELEMBAGAAN AGRIBISNIS TERNAK KAMBING SABURAI DI
KABUPATEN TANGGAMUS..... *Agung Setyo, M. Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur* 1-8PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI LAMPUNG..... *Andre Budi, Tina Miniawati dan V. Saptarini* 9-12PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG..... *Elisa Novriana, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan* 13-20PENGARUH IDEPENDENSI DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS AUDIT INSPEKTORAT KOTA
BANDAR LAMPUNG..... *Ernita Subiyanti, Mustofa Usman dan Haninun* 21-24PENGARUH KECAKAPAN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN EFEKTIVITAS KOORDINASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PROTOKOL PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG
UTARA..... *Fisal Abduh, A. Suharyo dan Agus Wahyudi* 25-31PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG..... *Gustam, Marzuki Noor dan A. Suharyo* 32-47ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO
PUSAT KOTA METRO..... *Joko Aji, Iskandar A Alam dan Hendri Dunan* 48-54PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, KREDIBILITAS DAN GENDER PETUGAS PAJAK TERHADAP
KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI..... *Juliaty A, Tina Miniawati dan Habbiburahman* 55-58

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 4	Nomor 2	Halaman 1 – 58	Bandar Lampung Sept 2015	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 4, Nomor 2 – September 2015

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROMOSI JABATAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI LAMPUNG

Elisa Novriana¹, Iskandar A Alam², Hendri Dunan³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 orang responden yang merupakan populasi pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada para pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Sedangkan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1) lingkungan kerja, (X_2) promosi jabatan dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai adalah analisis regresi linear berganda, dengan program SPSS 18.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 65$ diperoleh t tabel sebesar $= 1,99962$. Sedangkan t hitung untuk lingkungan kerja dilihat dari output olah data adalah 4,610 (t hitung $>$ t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengujian terhadap promosi jabatan, menunjukkan t hitung sebesar 5,129. Demikian juga pengujian terhadap disiplin kerja, menunjukkan t hitung sebesar 4,507 (t hitung $>$ t tabel) maka disimpulkan promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Dengan uji F Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka diperoleh F tabel sebesar 2,76. Sedangkan berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 290,976, karena F hitung $>$ dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Kinerja

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai maupun merupakan upaya strategis dari sebuah organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik instansi. Melihat kondisi SDM PNS saat ini, tidak jarang terdengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja pemerintah kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Promosi jabatan adalah memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi sehingga hak, status dan penghasilan mereka akan besar. Promosi jabatan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan atau organisasi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahkan setiap pegawai menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan oleh pegawai. Salah satu upaya pemerintah dalam menegakkan disiplin pegawai negeri adalah dengan menetapkan peraturan yang berkenaan dengan disiplin pegawai yaitu Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri

Sipil. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai negeri sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Bertolak dari latar belakang data empiric dan masalah penelitian yang telah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan utama penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, promosi jabatan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Beberapa pakar memberikan pengertian lingkungan kerja antara lain; Alex S. Nitisemito (2009) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (2009) “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 Prijodarminto (1994), Habbiburahman, & Suwantara (2014), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentrangan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Mangkunegara (2000), Tina at al., (2012), bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Metodologi

Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi variable lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), promosi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3). Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel terikat yaitu; Kinerja Pegawai (Y).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket), wawancara, study kepustakaan (*Library Research*), dan observasi. Data Primer adalah data yang digunakan sebagai bahan pokok dalam menganalisis variabel yang diteliti. Data ini diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari buku atau literatur yang berhubungan dengan pembahasan dan penelitian yang berdasarkan data penunjang lain yang kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode *sample random Sampling*. Menurut populasi yang ada, jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung berjumlah 433 orang. Arikunto (2007) menyatakan apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka lebih baik diambil antara 10–15 %. Oleh karena itu penulis menetapkan sampel sebanyak 65 orang tidak termasuk penulis sebagai responden dalam penelitian ini ($433 \times 15\% = 64,95$ dibulatkan menjadi 65).

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis kualitatif dilakukan dengan analisis tabel gambaran distribusi frekuensi data dan dianalisis dengan menggunakan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan. Dan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistik guna mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (kinerja pegawai)

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen (lingkungan kerja, promosi kerja dan disiplin kerja)

- a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (lingkungan kerja, promosi kerja dan disiplin kerja)
 et = Error term

2. Analisis Koefisien Korelasi

Angka koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan angka ini dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada hasil olah data regresi.

3. Uji Koefisien Determinasi

Angka koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauhmana persentase pengaruh antara variabel bebas secara parsial maupun simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, angka ini dapat dilihat pada tabel *Model Summary* pada hasil olah data regresi. Dengan uji koefisien determinasi kita dapat mengetahui besarnya pengaruh faktor lain yang diluar model regresi yaitu $1 -$ angka koefisien determinasi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan angka pada t tabel atau membandingkan nilai signifikansi dengan α .

b. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji regresi simultan adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan angka pada F table atau membandingkan nilai signifikansi dengan α .

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data menunjukkan skor rata-rata jawaban responden atas variabel kinerja pegawai 34,98 dan berdasarkan pada tabel 4.2 maka diketahui 44,6 % jawaban di bawah rata-rata atau 55,4 % jawaban responden di atas rata-rata hal ini menunjukkan lebih banyak responden yang berpersepsi baik terhadap kinerja pegawai, namun demikian jumlah yang dibawah rata-rata sebesar 44,6 % cukup besar, sehingga harus dilakukan evaluasi untuk dilakukan perbaikan dan mempertahankan yang sudah baik.

Berdasarkan data menunjukkan skor rata-rata jawaban responden atas variabel lingkungan kerja 32,69 dan berdasarkan tabel 4.3 diketahui 58,5 % jawaban di bawah rata-rata atau 41,5 % jawaban responden di atas rata-rata hal ini menunjukkan responden yang berpersepsi belum baik terhadap lingkungan kerja lebih banyak, sehingga harus segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja, karena jika dibiarkan akan berdampak buruk terhadap yang sudah baik.

Berdasarkan data menunjukkan skor rata-rata jawaban responden atas variabel promosi jabatan yaitu 32,37 dan berdasarkan tabel 4.4 diketahui 58,5 % jawaban di bawah rata-rata atau 41,5 % jawaban responden di atas rata-rata hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang berpersepsi kurang baik terhadap promosi jabatan, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi guna melakukan upaya peningkatan persepsi terhadap promosi jabatan bagi yang belum baik dan mempertahankan yang sudah baik.

Berdasarkan data menunjukkan skor rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja yaitu 32,2 dan berdasarkan tabel 4.4 diketahui 60 % jawaban di bawah rata-rata atau 40 % jawaban responden di atas rata-rata hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang berpersepsi kurang baik terhadap disiplin kerja, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi guna melakukan upaya peningkatan disiplin kerja yang belum baik dan mempertahankan yang sudah baik.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam uji statistik regresi data yang diperoleh melalui kuesioner.

1. Uji validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai diketahui r tabel untuk $n = 65$ adalah 0,244, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument pada variabel kinerja pegawai adalah valid.
2. Uji validitas item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja
Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja diketahui r untuk $n = 65$ adalah 0,244, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument variabel lingkungan kerja adalah valid.
3. Uji validitas item pertanyaan untuk variabel promosi jabatan
Hasil uji validitas untuk variabel promosi jabatan diketahui r untuk $n = 65$ adalah 0,244, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument variabel promosi jabatan adalah valid.
4. Uji validitas item pertanyaan untuk variabel disiplin kerja
Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja diketahui r tabel untuk $n = 65$ adalah 0,244, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument variabel disiplin kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Duwi Priyatno (2010), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

Analisis Deskriptif Berdasarkan Indikator Variabel

Analisis ini merupakan analisa data deskriptif yang berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya.

1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan landasan teori bahwa variabel lingkungan kerja pada pada penelitian ini terdiri dari 2 indikator yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti (2012: 46)

NT = 50

NR = 10

K = 5

$$I = \frac{(50 - 10)}{5}$$

I = 8

Dari 65 orang responden penelitian, semua menyatakan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung "Sangat Baik" tidak ada, yang menyatakan "Baik" ada 23 orang (35,385 %), yang menyatakan "Cukup" ada 42 orang (64,615 %), yang menyatakan "Kurang" tidak ada, yang menyatakan "Sangat Kurang" tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung dengan jawaban "Cukup". hal ini perlu diperhatikan segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan bagi yang belum baik.

2. Analisis Deskriptif Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Berdasarkan landasan teori bahwa variabel promosi jabatan pada pada penelitian ini terdiri dari 8 indikator yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggungjawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif dan kreatif. Alex S.NitiseMITO (2009) Dari 65 orang responden penelitian, yang menyatakan promosi jabatan di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung "Sangat Baik" tidak ada, yang menyatakan "Baik" ada 24 orang (36,92 %), yang menyatakan "Cukup" ada 41 orang (63,08 %), yang menyatakan "Kurang" tidak ada, yang menyatakan "Sangat Kurang" tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai

beranggapan promosi jabatan di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung dengan jawaban “Cukup”. hal ini perlu dipertahankan segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan bagi yang belum baik.

3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan landasan teori bahwa bahwa variabel disiplin kerja pada penelitian ini terdiri dari 4 indikator yaitu mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati segala peraturandan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

(PP 53 Tahun 2010) Dari 65 orang responden penelitian, yang menyatakan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung “Sangat Baik” tidak ada, yang menyatakan “Baik” ada 11 orang (16,92 %), yang menyatakan “Cukup” ada 54 orang (83,08 %), yang menyatakan “Kurang” tidak ada, yang menyatakan “Sangat Kurang” tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung “Cukup”, hal ini perlu dilakukan evaluasi untuk melakukan perbaikan.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan landasan teori bahwa bahwa variabel kinerja pegawai pada penelitian ini terdiri dari 8 indikator yaitu *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative* dan *personal qualities* Gomes (2010), Dari 97 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung “Sangat Baik” tidak ada, yang menyatakan “Baik” ada 46 orang (70,77 %), yang menyatakan “Cukup” ada 19 orang (29,33 %), yang menyatakan “Kurang” tidak ada, yang menyatakan “Sangat Kurang” tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Lampung “baik”, hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar lebih baik lagi.

Analisis Kuantitatif

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh tiga variabel yaitu lingkungan kerja (X_1), promosi jabatan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji regresi pada tabel di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,142 + 0,375X_1 + 0,350X_2 + 0,349X_3$$

1. $a = 0,142$ artinya jika X_1 (lingkungan kerja), X_2 (promosi jabatan), dan X_3 (disiplin kerja) nilainya 0, maka Y (kinerja pegawai) nilainya adalah 0,142.
2. Koefisien regresi variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,375; artinya jika nilai X_1 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (promosi jabatan) sebesar 0,350; artinya jika nilai X_2 (promosi jabatan) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,350 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi variabel X_3 (disiplin kerja) sebesar 0,349; artinya jika nilai X_3 (disiplin kerja) mengalami kenaikan 1 satuan maka Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,349 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,967, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara lingkungan kerja, promosi jabatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,935 atau 93,5 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, promosi jabatan, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 93,5% sedangkan sisanya sebesar 6,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 65$ diperoleh t tabel sebesar = 1,99962. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja t hitung dilihat dari output olah data adalah 4,610, pengujian koefisien regresi variabel promosi jabatan t hitung dilihat dari output olah data adalah 5,129, dan pengujian koefisien regresi variabel disiplin kerja t hitung dilihat dari output olah data adalah 4,507 (t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan lingkungan kerja,

promosi jabatan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

1. Merumuskan Hipotesis

HO : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Ha : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2. Menentukan tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F hitung berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 290,979

4. Menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n = 65$ sebesar 2,76 karena F hitung > dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Lampung.

Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan analisis regresi linier sederhana ditujukan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh antara pengawasan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Berdasarkan data angka koefisien korelasi sebesar 0,918 artinya secara parsial hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai masuk kategori sangat kuat dan angka koefisien determinasi sebesar 0,843 artinya besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 84,3 %.

Kemudian hasil uji parsial promosi jabatan terhadap kinerja pegawai angka koefisien korelasi sebesar 0,918 artinya secara parsial hubungan antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai masuk kategori sangat kuat dan angka koefisien determinasi sebesar 0,843 artinya besar pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 83,3%.

Sedangkan hasil uji parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai angka koefisien korelasi sebesar 0,921 artinya secara parsial hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masuk kategori sangat kuat dan angka koefisien determinasi sebesar 0,848 artinya besar pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 84,8 %.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,375 pada tabel 4.15, maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 4,610 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,99962 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Heny Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Diana Khairani Sofyan (2013) yang menyatakan ada pengaruh secara signifikan antarlingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; pernyataan No.8 tentang hubungan sesama rekan kerja dalam satu unit kerja, No. 9 tentang hubungan sesama rekan kerja antar unit kerja dan No.10, tentang hubungan antar pegawai dengan para bawahan. Hal ini dapat diperbaiki/ditingkatkan dengan melakukan kegiatan rutin yang sifatnya dapat memupuk kebersamaan ditempat kerja seperti, pengajian rutin/bulanan, acara rekreasi bersama, sehingga komunikasi dan keakaraban antar pegawai dapat semakin terjalin dengan baik.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,350 pada tabel 4.15, maka promosi jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 5,129 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,99962 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Purnawan Adi, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh promosi jabatan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian Puji Fatmawati (2013), Menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan item pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.2 tentang pertimbangan terhadap tingkat pendidikan dalam promosi jabatan dan No. 4 tentang pertimbangan terhadap faktor kejujuran dalam promosi jabatan, dan No. 6 dengan pertimbangan terhadap faktor kepandaian bergaul dalam promosi jabatan. Untuk item No.2 upaya yang dapat dilakukan adalah menjadikan tingkat pendidikan sebagai persyaratan mutlak dalam promosi jabatan. Kemudian untuk item No.4 upaya yang dapat dilakukan adalah mengadakan psikotes sebagai syarat yang harus dilalui dalam promosi jabatan. Sedangkan untuk item No. 6 faktor kepandaian bergaul menjadi pertimbangan penting agar orang yang dipromosikan merupakan orang yang pandai menjalin kerjasama dengan pihak yang di perlukan (bukanlah orang yang kaku atau tipe pendiam).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan angka koefisien regresi sebesar 0,349 pada tabel 4.15, maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan didukung oleh angka t hitung sebesar 4,507 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,99962 serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh M.Yusuk. dkk (2014) yang menyatakan secara parsial motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian M.Sadli. (2014) yang menyatakan secara parsial dan secara simultan penempatan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kemudian berdasarkan item pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.4 tentang penggunaan sarana kantor, No.6 tentang ketaatan pada peraturan, No.7 tentang upaya pemahaman terhadap peraturan dan No. 10 tentang kesanggupan melakukan perjalanan dinas. Untuk keempat item tersebut tindakan yang dapat dilakukan yaitu; pimpinan hendaknya mengevaluasi faktor-faktor yang terkait dengan item tersebut, kemudian dilakukan kegiatan rutin untuk memberikan arahan guna memupuk kesadaran disiplin pegawai yang disertai dengan tindakan *reward* bagi yang berprestasi dan *punishment* bagi yang melanggar.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi, dan didukung oleh angka t hitung yang lebih besar dari t tabel.
2. Berdasarkan hasil analisis promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi dan didukung oleh angka t hitung yang lebih besar dari t tabel.
3. Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil analisis koefisien regresi dan didukung oleh angka t hitung yang lebih besar dari t tabel.
4. Berdasarkan hasil olah data disimpulkan bahwa selain lingkungan kerja, promosi jabatan dan disiplin kerja masih ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang kebetulan tidak termasuk dalam model penelitian ini. Sehingga penelitian ini cukup layak untuk dilanjutkan oleh peneliti berikutnya guna mencari faktor lain tersebut.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; pernyataan No.8 tentang hubungan sesama rekan kerja dalam satu unit kerja, No. 9 tentang hubungan sesama rekan kerja antar unit kerja dan No.10, tentang hubungan antar pegawai dengan para bawahan. Hal ini

dapat diperbaiki/ditingkatkan dengan melakukan kegiatan rutin yang sifatnya dapat memupuk kebersamaan ditempat kerja seperti, pengajian rutin/bulanan, acara rekreasi bersama, sehingga komunikasi dan keakaraban antar pegawai dapat semakin terjalin dengan baik.

1. Berdasarkan kesimpulan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.2 tentang pertimbangan terhadap tingkat pendidikan dalam promosi jabatan dan No. 4 tentang pertimbangan terhadap faktor kejujuran dalam promosi jabatan, dan No. 6 dengan pertimbangan terhadap faktor kepandaian bergaul dalam promosi jabatan. Untuk item No.2 upaya yang dapat dilakukan adalah menjadikan tingkat pendidikan sebagai persyaratan mutlak dalam promosi jabatan. Kemudian untuk item No.4 upaya yang dapat dilakukan adalah mengadakan psikotes sebagai syarat yang harus dilalui dalam promosi jabatan. Sedangkan untuk item No. 6 faktor kepandaian bergaul menjadi pertimbangan penting agar orang yang dipromosikan merupakan orang yang pandai menjalin kerjasama dengan pihak yang diperlukan (bukanlah orang yang kaku atau tipe pendiam).
2. Berdasarkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu; No.4 tentang penggunaan sarana kantor, No.6 tentang ketaatan pada peraturan, No.7 tentang upaya pemahaman terhadap peraturan dan No. 10 tentang kesanggupan melakukan perjalanan dinas. Untuk keempat item tersebut tindakan yang dapat dilakukan yaitu; pimpinan hendaknya mengevaluasi faktor-faktor yang terkait dengan item tersebut, kemudian dilakukan kegiatan rutin untuk memberikan arahan guna memupuk kesadaran disiplin pegawai yang disertai dengan tindakan *reward* bagi yang berprestasi dan *punishment* bagi yang melanggar.
3. Berdasarkan kesimpulan No. 4, penelitian ini hendaknya dilanjutkan oleh peneliti berikutnya untuk mencari faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti; kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Barusman, Tina Miniawati, Pratiwi, Tia Rizna. 2014. Pengaruh Pendapatan Asli Daerah dan Belanja Modal Terhadap Peningkatan Indeks Pembangunan Manusia pada Pemerintah Daerah di Provinsi Lampung Periode 2013-2015. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Fatmawati, Fuji. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset (DPKKA) Kabupaten Kulon Progo. Univ. Negeri Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil