

PENGARUH PROMOSI JABATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA

Margiyanti, Titing Widyastuti

Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas IPWIJA

Email: agieratusupriyatna@yahoo.com, titingwidyastuti18@gmail.com

Kata kunci:

promosi jabatan,
lingkungan kerja,
pengawasan, kinerja
pegawai, kinerja,
motivasi

ABSTRAK

Kondisi saat ini kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta dirasakan belum optimal. Permasalahan yang ditemui penulis pada saat pengamatan langsung selama penulis bekerja di Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai hanya sibuk bermain social media. Penelitian dilaksanakan pada Unit Pengelolaan Kawasan Kota Tua Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta dengan populasi penelitian sebanyak 183 pegawai, diambil sampel berdasarkan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 126 responden, untuk pengumpulan datanya menggunakan Teknik metode kuisisioner, dan observasi langsung. Dan untuk analisa datanya dengan menggunakan metode analisa Smart Partial Least Square (PLS) versi 3.0, untuk uji data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik dan uji asumsi klasik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi jabatan terhadap Motivasi kerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja. Tidak Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja. Tidak Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Motivasi kerja mampu memediasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara positif Motivasi kerja belum mampu memediasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.

Keywords:

promotion, work
environment,
supervision, employee
performance,
performance, motivation

ABSTRACT

The current condition of employee performance at the DKI Jakarta Provincial Tourism and Creative Economy Office is felt to be not optimal. The problems encountered by the author during direct observation during the author's work at the Old Town Area Management Unit, DKI Jakarta Provincial Tourism and Creative Economy Office, were encountered by several employees who in the morning were enthusiastic about working and after entering the afternoon some employees began to relax at work, sometimes even some employees were just busy playing social media. The research was carried out at the Old Town Area Management Unit of the DKI Jakarta Provincial Tourism and Creative Economy Office with a research population of 183 employees, sampled based on the slovin formula so that a sample of 126 respondents was obtained, for data collection using questionnaire method techniques, and direct observation. And for data analysis using the Smart Partial Least Square (PLS) analysis method version 3.0, for data tests used in this study are reliability tests, validity tests, statistical tests and classical assumption tests. There is a positive and significant influence of Promotion on performance. There is a positive and significant influence of promotion on employee motivation. There is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. There is a positive and

significant influence of the work environment on work motivation. There is no effect of Supervision on performance. There is no effect of supervision on work motivation. There is a positive and significant influence of work motivation on employee performance. Work motivation is able to mediate Promotion to Employee Performance positively and significantly. Work motivation has not been able to mediate the work environment on employee performance positively Work motivation has not been able to mediate supervision of employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik bertujuan menaikkan efektivitas serta efesien organisasi untuk mencapai suatu tujuan instansi “Manajemen sumber daya manusia merupakan “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemutusan hubungan kerja yang bertujuan yakni untuk mencapai tujuan organisasi instansi secara terpadu” (Sutrisno, 2015). Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan kinerja pegawai yang baik (Amalia, 2021).

UPK (Unit Pengelolaan Kawasan Kota Tua) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, yang berlokasi di Jalan, Kali besar Timur No. 30. Kelurahan Pinangsia Kecamatan Tamansari Jakarta Barat merupakan instansi pemerintah DKI Jakarta yang bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekda DKI Jakarta. Kondisi saat ini kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Capaian Kinerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022 dilihat dari Sasaran Strategis

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Capaian/ Realisasi	Prosentase
1	Mewujudkan pariwisata DKI Jakarta yang berdaya saing dan memberikan nilai tambah ekonomi masyarakatnya	Kontribusi Sektor Pariwisata terhadap PAD	11,99%	8,92%	74,37%
	- Pajak Hotel	Kontribusi Sektor Pariwisata PAD	800.000.000.000	871.532.543.399	108,94%
	- Pajak Restoran	Kontribusi Sektor Pariwisata PAD	2.000.000.000.000	2.156.470.612.332	107,82%
	- Pajak Hiburan	Kontribusi Sektor Pariwisata PAD	70.000.000.000	86.936.901.162	124,20%

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Target	Capaian/ Realisasi	Prosentase
2	Terwujudnya Jakarta sebagai kota tujuan wisata berdaya saing internasional	Jumlah Wisatawan	7.750.104 orang	5.919.250 orang	76,38%
-	Jumlah Wisatawan Mancanegara	Jumlah Wisatawan	358.410 orang	122.299 orang	27,18%
-	Jumlah Wisatawan Nusantara	Jumlah Wisatawan	7.300.090 orang	5.499.040 orang	75,33%
3	Terwujudnya tata kelola pemerintahan dan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel	Presentase kualitas pelaksanaan anaggaran	91%	84,25%	92,58%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Tahun 2022

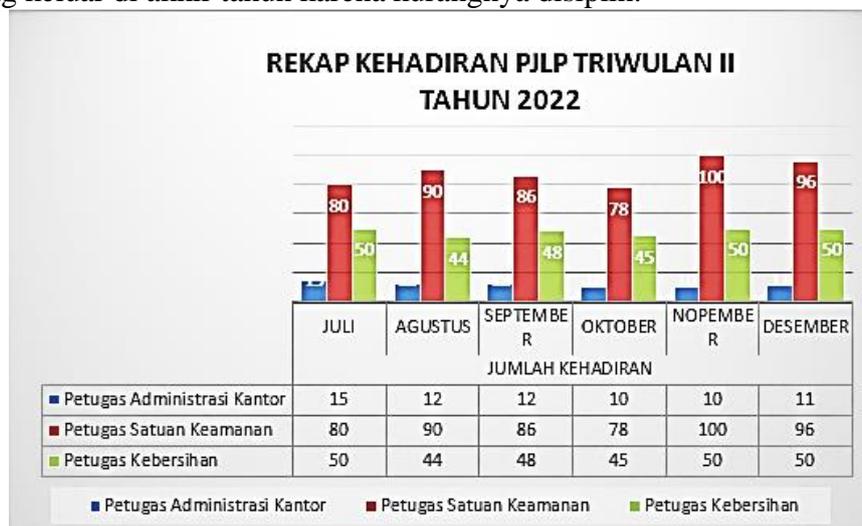
Berdasarkan tabel 1. di atas yaitu sasaran strategis terdapat 3 (tiga) indikator pada sasaran strategis perjanjian kinerja kepala Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta yang bersumber pada LAKIP, yang capaian masih terdampak pada pandemi Covid-19 terutama kunjungan wisatawan mancanegara dan nusantara berturut-turut baru mencapai 27,18% dan 75,33% sehingga juga akan berdampak pada jumlah wisatawan sehingga baru mencapai 76,38% selain indikator pada sasaran strategis yang bersumber dari SAKIP, juga terdapat 7 (tujuh) indikator sasaran strategis yang bersumber dari kegiatan strategis daerah (KSD) yang pada tahun 2022 capain rata-rata 100% dari seluruh targetnya. Permasalahan yang ditemui penulis pada saat pengamatan langsung selama penulis bekerja di Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta, ditemui beberapa pegawai yang pada pagi harinya semangat dalam bekerja dan setelah waktu memasuki siang hari beberapa pegawai mulai bersantai-santai dalam bekerja, bahkan terkadang beberapa pegawai hanya sibuk bermain social media. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta mengalami penurunan, hal lain yang ditunjukkan dari seorang pegawai yang kurang termotivasi adalah raut muka yang kurang senyum yang ditunjukkan pegawai saat memasuki siang hari.

Saat ini motivasi kinerja pegawai Unit Pengelola Kawasan Kota Tua mengalami penurunan, hal ini ditunjukkan dengan beberapa faktor yaitu dengan adanya laporan data pegawai yang pindah/ keluar selama jangka waktu 2 (dua) tahun terakhir yaitu pada tahun 2021 dan tahun 2022. Selain itu dikuatkan pula dengan penurunan kedisiplinan pegawai dari data system absensi pegawai dalam kurun waktu 6 (enam) bulan pada tahun 2022.

Tabel 2 Laporan Data Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan (Tenaga Kontrak) Unit Pengelola Kawasan Kota Tua

No	PJLP Petugas	2020		2021		2022	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Petugas Administrasi Kantor	22	21	21	20	20	19
2	Petugas Satuan Keamanan	100	100	100	100	100	100
3	Petugas Kebersihan	55	55	54	54	54	50
	Jumlah Keseluruhan	177	176	175	174	174	169

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa target penyedia layanan selama 3 tahun terakhir menunjukkan ada perubahan walaupun tidak signifikan terutama pada petugas administrasi kantor selama tiga tahun terakhir, realisasi tidak sesuai dengan target hal ini ada beberapa pegawai yang keluar di akhir tahun karena kurangnya disiplin.



Gambar 1. Grafik Rekap Kehadiran PJLP Triwulan II Tahun 2022 (sumber data Sub. Bagian Tata Usaha Unit Pengelola Kawasan Kotatua)

Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, salah satunya adalah dengan diadakannya pelaksanaan promosi jabatan. Sistem promosi jabatan yang dilakukan adalah dengan mengadakan sidang jabatan (sijab) dari setiap divisi menyarankan beberapa nama yang pantas untuk dipromosikan. Promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai (Haniyah, 2019). Promosi Jabatan menjadi salah satu pengakuan dari instansi terhadap kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut, sehingga pegawai yang mendapatkan Promosi Jabatan dapat termotivasi lebih tinggi untuk memberikan kontribusi lebih kepada instansi.

Lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan berdampak terhadap kinerja Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2015). Dalam suatu instansi, lingkungan kerja bukan saja masalah sarana prasarana yang dipenuhi oleh instansi. Namun lingkungan kerja juga harus dapat memperhatikan hubungan yang terjalin antara rekan kerja dan juga hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahannya. Interaksi yang dilakukan dengan baik dan mudah

dipahami antara atasan dan pegawai perlu dibangun didalam suatu instansi agar menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Selanjutnya adalah pengawasan, dimana Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta adalah organisasi pemerintahan, yang mana dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari tergantung pada faktor sumber daya manusia dalam hal ini pegawai. Sehingga pengawasan memiliki peranan penting, pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Hidayat, 2020). Oleh karena itu suatu sistem pengawasan yang baik harus dapat segera mencegah penyimpangan-penyimpangan yang terjadi, sehingga berdasarkan penyimpangan-penyimpangan itu dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan selanjutnya agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya. Suatu sistem pengawasan dikatakan baik, jika sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan-perubahan terhadap rencana diluar dugaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai judul “Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta”.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang ada berdasarkan data dan informasi yang diperoleh, dengan maksud untuk mencari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Tipe penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian eksplanatori, karena penelitian ini menerangkan kinerja pegawai berdasarkan variabel yang digunakan dalam rangka menguji hipotesis yang telah diajukan, diterima atau ditolak.

Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta sejumlah 183 orang, dengan rincian sebagai berikut (Sugiyono, 2015):

Tabel 3 Tabel Jumlah Populasi Pegawai

NO	POPULASI PEGAWAI	JUMLAH
1	Aparatur Sipil Negara	10 orang
2	Petugas Administrasi Kantor	19 orang
3	Petugas Satuan Keamanan	100 orang
4	Petugas Kebersihan	54 orang
Jumlah Pegawai		183 orang

Sumber : Data Sub. Bagian Tata Usaha Unit Pengelola Kawasan Kotatua (2023)

Sedangkan sampel yang digunakan ialah dengan sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan saampel dalam penelitian ini. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang ada pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta Jakarta relatif kecil. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 180 responden (pimpinan dan peneliti tidak ikut serta karena pimpinan sebagai pengawas dan pemberi kebijakan sehingga harus netral, begitu juga peneliti harus netral sehingga tidak dijadikan responden).

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data atau keterangan dan informasi adalah metode pengumpulan data primer yang didapatkan langsung dari objek penelitian melalui metode kuesioner dan metode observasi. Kemudian menggunakan metode pengumpulan data sekunder dengan studi kepustakaan dan studi dokumentasi.

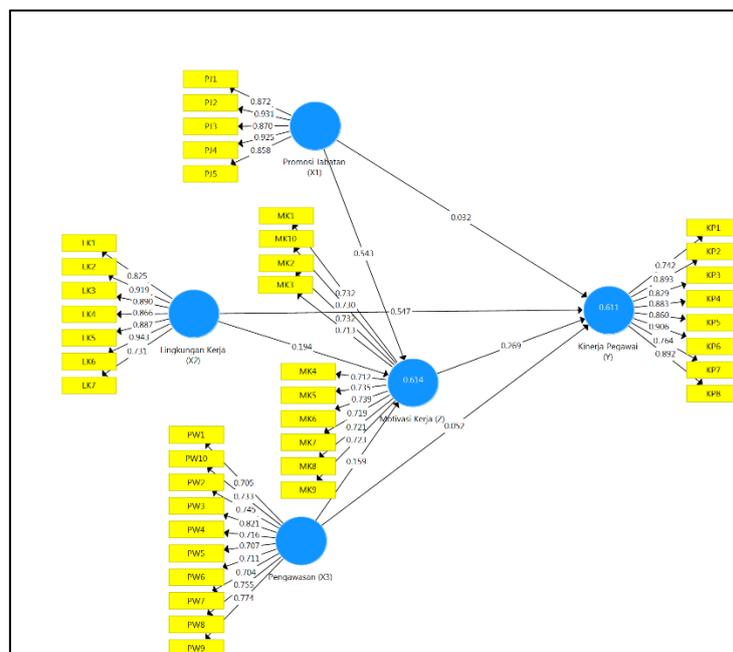
Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis SEM (Abdullah, 2015). SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari Path analysis, Pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel atau konstruk yang diamati bisa terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk yang sedang kita pelajari menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat (Abdullah, 2015). Karena SEM menganalisis hubungan kasual antara konstruk dan variabel, itu juga disebut pemodelan kasual (Ruben R et al., 2020).

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
2. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)
3. *Construct Reliability and Validity Test*
4. *Discriminant Validity Actual Test*
5. *Cross Loading*
6. Uji Reliabilitas
7. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Autokorelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model



Gambar 1 (Outer Model)
Sumber : Data diolah penelitian (2023)

R-Square

Langkah selanjutnya adalah Evaluasi R-square harus dilakukan dalam mengukur penelitian model struktural, masih didasarkan pada perangkat lunak SmartPLS 3.0 - Algoritma PLS, output Rsquare dapat dilihat untuk variabel Endogenous Motivasi kerja (Z) dan Variabel endogenous Kinerja Pegawai (Y) seperti Tabel 4.3.9. di bawah ini.

Tabel 4 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,611	0,602
Motivasi Kerja (Z)	0,614	0,608

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai R-square Adjusted variabel endogenous Motivasi Kerja (Z) adalah 0,608, artinya variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan 60,8 % oleh variabel Promosi Jabatan (X1), Variabel Lingkungan kerja (X2) dan variabel Pengawasan (X3). Sedangkan nilai R-Square adjusted Kinerja pegawai (Y) adalah 0,576 artinya variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh 60,2 % oleh variabel Promosi Jabatan (X1), Lingkungan kerja (X2), variabel Pengawasan (X3) dan Motivasi Kerja (Z) dan. Selebihnya bisa dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian.

Hasil Inner VIF

Korelasi antara variabel bebas terhadap variabel bebas lainnya seharusnya tidak ada dalam model regresi yang baik. Berikut ini adalah tabel 4.11. hasil dari inner VIF

Tabel 5 Inner VIF Value

	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Pengawasan (X3)	Promosi Jabatan (X1)
Kinerja Pegawai (Y)					
Lingkungan Kerja (X2)	1,767		1,669		
Motivasi Kerja (Z)	2,593				
Pengawasan (X3)	3,506		3,441		
Promosi Jabatan (X1)	3,288		2,524		

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Tabel 5 diatas menunjukkan bawah Semua hasil nilai VIF menunjukkan lebih kecil dari 5,00 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Total Effects

Tabel 6 Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,599	0,600	0,050	12,046	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,194	0,192	0,060	3,236	0,001

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,269	0,278	0,088	3,054	0,002
Pengawasan (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,095	0,094	0,072	1,311	0,191
Pengawasan (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	0,159	0,165	0,082	1,941	0,053
Promosi Jabatan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,178	0,183	0,071	2,496	0,013
Promosi Jabatan (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,543	0,543	0,071	7,661	0,000

Sumber : Data diolah penelitian (2023)

Total Indirect Effects

Hubungan pengaruh tidak langsung variabel Promosi Jabatan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja kerja (Z) kedua Hubungan pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) dan yang ketiga hubungan tidak langsung Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z) bisa terlihat pada hasil uji Total *Indirect Effects* berikut ini :

Tabel 7 Total Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,052	0,054	0,025	2,103	0,036
Pengawasan (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,043	0,048	0,030	1,421	0,156
Promosi Jabatan (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,146	0,150	0,048	3,021	0,003

Sumber: Data diolah penelitian (2023)

Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Maka dari tabel 6 *Total effects* dan tabel 7 *Total Indirect effects* diatas, bisa ditarik kesimpulan hasil uji untuk hipotesa sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T- statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
H1: Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,178	2,496	0,013	Hipotesa diterima
H2: Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,543	7,661	0,000	Hipotesa Diterima
H3: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja	0,599	12,046	0,000	Hipotesa

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
terhadap Kinerja pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta				Diterima
H4: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,194	3,236	0,001	Hipotesa Diterima
H5: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,095	1,311	0,191	Hipotesa Ditolak
H6: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi kerja pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,159	1,941	0,053	Hipotesa Ditolak
H7: Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	0,269	3,054	0,002	Hipotesa Diterima

Sumber: Data diolah (2023)

4.4.4. Hasil Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Tabel 9 Hasil Hipotesis Pengaruh tidak Langsung

Hipotesa	Original Sampel	T-statistic	Sig P-value	Analisa Hipotesa
H8: Motivasi kerja memediasi Promosi jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.	0,146	3,021	0,003	Hipotesa Diterima
H9: Motivasi kerja memediasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta..	0,052	2,103	0,036	Hipotesa Diterima
H10: Motivasi kerja memediasi pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.	0,043	1,421	0,156	Hipotesa Ditolak

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel 6 *total direct effects* dan tabel 7 *total indirect effects*, didapatkan hasil t-statistic dan P-Values, yang menjadi kriteria untuk pengukuran hubungan antar variabel, dan ini bisa menjadi jawaban atas hipotesis yang kita ajukan yang kita rangkum dalam tabel 8 dan tabel 9 hasil rangkuman.

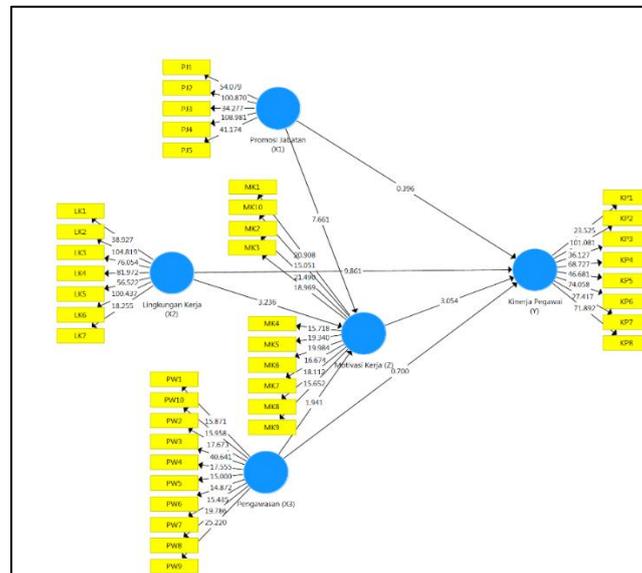
H₀: β=0: Tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

H₁: $\beta \neq 0$: Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Syarat kondisi H_a diterima dan H_o ditolak adalah jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan significany P-value kurang dari 0,05.

Inner Model



Gambar 2 Inner model
Sumber: Data diolah penelitian (2023)

Pembahasan

H1: Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 8 Hasil hipotesis pengaruh langsung, diperoleh nilai t-statistik adalah 2,496 menjelaskan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,178 menunjukkan bahwa dampak Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,013 menjelaskan bahwa dampak dari Promosi Kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arief (2022).

H2: Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 9 Hasil hipotesis pengaruh langsung, diperoleh nilai t-statistik adalah 7,661 menjelaskan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Promosi Jabatan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,543 menunjukkan bahwa dampak Promosi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,000 menjelaskan bahwa dampak dari Promosi Kerja (X1) signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z). Hipotesis diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febri Efrin Ardianti (2018).

H3: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 9 Hasil hipotesis pengaruh langsung, diperoleh nilai t-statistik adalah 12,046 menjelaskan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,599 menunjukkan bahwa dampak Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,000 menjelaskan

bahwa dampak dari Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (Xs) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adi, Saryadi dan Widiartanto (2016).

H4: Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 9 *Hasil hipotesis pengaruh langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 3,236 menjelaskan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Promosi Jabatan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,194 menunjukkan bahwa dampak Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Z). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,001 menjelaskan bahwa dampak dari Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z). Hipotesis diterima.

H5: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 9 *Hasil hipotesis pengaruh langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 1,311 menjelaskan bahwa tidak ada dampak langsung dan signifikan dari Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih kecil daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,0095 menunjukkan bahwa dampak Pengawasan (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,191 menjelaskan bahwa dampak dari Pengawasan (X3) tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih besar dari 0,05. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan Hipotesis awal adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis ditolak.

H6: Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi kerja

Dari tabel 9 *Hasil hipotesis pengaruh langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 1,941 menjelaskan bahwa tidak ada dampak langsung dan signifikan dari Pengawasan (X3) terhadap Motivasi kerja (Z) karena t-statistik lebih kecil daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,159 menunjukkan bahwa dampak Pengawasan (X3) tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja (Z). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,053 menjelaskan bahwa dampak dari Pengawasan (X3) tidak signifikan terhadap Kerja (Z) karena P-value lebih besar dari 0,05. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan Hipotesis awal mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hipotesis ditolak.

H7: Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 9 *Hasil hipotesis pengaruh langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 3,054 menjelaskan bahwa ada dampak langsung positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,269 menunjukkan bahwa dampak Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,002 menjelaskan bahwa dampak dari Motivasi kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adi, Saryadi dan Widiartanto (2016).

H8: Motivasi Kerja Memediasi Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.16. *Hasil hipotesis pengaruh tidakn langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 3,021 menjelaskan bahwa ada dampak tidak langsung positif dan signifikan dari Promosi jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel intervening Motivasi kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,146

menunjukkan bahwa dampak Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dalam memediasi Promosi jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,003 menjelaskan bahwa Motivasi kerja (Z) memediasi secara signifikan variabel Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa Motivasi kerja mampu memediasi Promosi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan Hipotesis diterima.

H9: Motivasi kerja memediasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 4.16. *Hasil hipotesis pengaruh tidakn langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 2,103 menjelaskan bahwa ada dampak tidak langsung positif dan signifikan dari Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel intervening Motivasi kerja (Z) karena t-statistik lebih besar daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,052 menunjukkan bahwa dampak Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dalam memediasi Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,036 menjelaskan bahwa Motivasi kerja (Z) memediasi secara signifikan variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa Motivasi kerja (Z) mampu memediasi Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan Hipotesis diterima.

H10: Motivasi kerja memediasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari tabel 10 *Hasil hipotesis pengaruh tidakn langsung*, diperoleh nilai t-statistik adalah 1,421 menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung dan signifikan dari Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel intervening Motivasi kerja (Z) karena t-statistik lebih kecil daripada t-nilai 1,96. Nilai Sampel asli adalah 0,043 menunjukkan bahwa dampak Motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh dalam memediasi Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Juga, nilai signifikansy P-value adalah 0,156 menjelaskan bahwa Motivasi kerja (Z) tidak mampu memediasi secara signifikan variabel Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena P-value besar dari 0,05. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan Hipotesis awal bahwa Motivasi kerja (Z) mampu memediasi pengawasan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) positif dan signifikan Hipotesis ditolak.

Impelementasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada Narasumber di Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Pemerintahan Daerah Kabupaten Bogor dalam hal ini Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bogor, yang berlokasi di Cibinong Bogor, didapati bahwa Motivasi kerja mampu secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung, maupun sebagai mediator antara Promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini harus menjadi catatan penting Manajemen dalam pengelolaan sumber daya, dimana Motivasi kerja dapat membangkitkan kinerja pegawai secara langsung dan signifikan. Oleh karena itu indikator pembangun motivasi kerja harus segera di perhatikan dan diberikan porsi khusus untuk di sosialisasikan dan diterapkan di Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

Pimpinan di Unit Pengelola Kawasan Kota Tua, Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta diharapkan mampu melakukan langkah konkrit untuk mewujudkan Promosi jabatan dan lingkungan kerja yang cocok dan terbaik untuk pegawai di lembaganya, sesuai dengan yang didapati dari hasil penelitian ini yaitu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Keterbatasan penelitian yang hanya pada lokasi dan narasumber, namun mendukung teori yang telah ada, bisa menjadi acuan dan menambah keyakinan akan implikasi dari variabel yang diteliti untuk bisa diterapkan di lembaga lainnya, khususnya Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja Pegawai. Kedua, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Promosi jabatan terhadap Motivasi kerja Pegawai. Ketiga, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Keempat, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja. Kelima, Tidak Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja. Keenam, Tidak Terdapat pengaruh Pengawasan terhadap motivasi kerja. Ketujuh, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kedelapan, Motivasi kerja mampu memediasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Kesembilan, Motivasi kerja mampu memediasi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara positif dan. Sepuluh, Motivasi kerja belum mampu memediasi Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agustin, R. S., & Setyowati, E. (2015). Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Manufacture PT Surya Perkasa Surabaya. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 1–13.
- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1, 1–11.
- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schubert, F. (2019). How To Perform and Report An Impactful Analysis Using Partial Least Squares: Guidelines For Confirmatory and Explanatory IS Research. *Information and Management*, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.0* (Edisi kedua). Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). BPFE.
- Haniyah, R. A. (2019). Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 519–525.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2355>
- Manalu H, M., & Simbolon B. P Stephanie. (2021). Kompensasi, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Katamata). *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 31–45.
- Manullang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kespuluh*. Jakarta: Selemba Empat.
- Maulana, M. I. (2022). *Analisa Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Kapuas Trio Tirta Sari Cabang Kapuas. 8.5.2017, 2003–2005*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.

Pengaruh Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., Gusman, Y., Tinggi, S., & Bangkinang, I. E. (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Dan Padakerja Karyawan (Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *MENARA Ilmu*, 15(01), 148–158.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Ruben R, B., Vinodh, S., & Asokan. (2020). Development of Structural Equation Model For Lean Six Sigma System Incorporated With Sustainability Considerations. *International Journal of Lean Six Sigma*, 11(4), 687–710. <https://doi.org/10.1108/IJLSS-11-2018-0123>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wahyuni, W., Musseng, A., & Iqbal, A. R. (2020). Analisis Disiplin Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. *MM Journal*, 1(2), 9–15. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/view/702%0Ahttp://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/download/702/647>
- Yasir, Y., & Soedjoko, D. K. H. (2022). Analisis Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Indonesia Kediri. ... *Nasional Manajemen Dan* ..., 392–402. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/1728%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/download/1728/1408>



This Work is Licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License