



PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II

Wiwied Damayanti

wiwied.damayanti@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9.486 > 2.024$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.972 > 2.024$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $44.937 > 3.24$.

Kata Kunci : *promosi jabatan, lingkungan kerja, kinerja.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan tangguh merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Saat ini, eksistensi sumber daya manusia dengan kondisi lingkungan yang terus berubah harus dapat beradaptasi mengikuti perkembangan teknologi dan informasi. Karena sumber daya manusia yang melakukan semua aspek kegiatan di organisasi yaitu aspek keuangan, aspek operasional, aspek produksi, aspek pengelolaan sumber daya manusia, dan aspek pemasaran. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang baik semua kegiatan tidak dapat berjalan dengan baik.

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah organisasi (privat dan publik), sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik sehingga kinerja organisasi dapat berjalan dengan optimal. Dengan memiliki manajemen SDM yang terorganisir, target organisasi lebih mudah dicapai. Manajemen SDM merupakan serangkaian fungsi dan proses dari perencanaan sampai pada promosi dan pemensiunan. Promosi jabatan dan mutasi pegawai merupakan salah satu cara pengembangan sumber daya manusia. Promosi jabatan merupakan salah satu cara dalam memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya.

Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai. Karena dengan promosi jabatan, pegawai memperoleh hal-hal yang diinginkan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka organisasi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan produktivitas dan dapat merugikan organisasi seperti: ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/ lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Dilihat dari sisi kepentingan organisasi, dengan adanya promosi jabatan organisasi tentunya berharap agar pegawai mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang pegawai tersebut masih minim. Selain itu promosi jabatan juga mampu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan menambah pengalaman baru di lingkungan kerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerjaan

yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua segi, pertama, lingkungan luar, yang umumnya menggambarkan kekuatan yang berada diluar organisasi (misalnya, kondisi pasar, kondisis ekonomi, dan seterusnya). Kedua adalah lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor didalam organisasi yang menciptakan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan ke arah tujuan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Promosi jabatan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II.

I. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Soetrisno, 2016).

Menurut Santoso et al., (2022), kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih lanjut Priono & Ramdhan, (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai harapan.

B. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Susilo, 2015).

Sedangkan menurut Hasibuan & Rahayu, (2014) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Lain halnya menurut Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

C. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Selanjutnya menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2017).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

II. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Angkasa Pura II yang beralamat di Soekarno-Hatta International Airport Buiding, RT. 001/ RW. 010, Kelurahan Pajang, Kecamatan Benda, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15126. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif yang bersifat eksplanatif.

B. Populasi dan Sampel

Kriyantono, (2020) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek ataupun kenyataan yang akan diteliti. Menurut (Ramdhan, 2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk perusahaan kecil dengan jumlah karyawan kurang dari 200 orang, maka penelitian dapat dilakukan dengan metode sensus (sampel jenuh) terhadap semua karyawannya. Artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 41 orang.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

III. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Uji Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1
Uji Regresi XI Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.739	4.444		.166	.869
PROMOSI_JABATAN	.990	.104	.835	9.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.739 + 0.990X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 0.739 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}=0.739$.
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.990. Hal ini berarti jika promosi jabatan naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.990.
- b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 2
Uji Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Model	R
1	.835 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.835. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara promosi jabatan dan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.690	1.91382

a. Predictors: (Constant), PROMOSI_JABATAN

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.698. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69.8% promosi jabatan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 4
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.739	4.444		.166	.869
PROMOSI_JABATAN	.990	.104	.835	9.486	.000

a. Dependent Variable: KINERJAS

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 4 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 9.486, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=41$ adalah sebesar 2.024. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.486 > 2.024$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II.

2. Uji Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.480	4.507		2.547	.015
LINGKUNGAN_KERJA	.721	.103	.745	6.972	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11.480 + 0.721X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 11.480 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 11.480$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.721. Hal ini berarti jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.721.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6
Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.745 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.745. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.543	2.32216

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.555. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 55.5% lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 8
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.480	4.507		2.547	.015
LINGKUNGAN_KERJA	.721	.103	.745	6.972	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 6.972, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 41$ adalah sebesar 2.024. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6.972 > 2.024$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Angkasa Pura II.

3. Pengaruh Promosi jabatan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

a. Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Tabel 9
Uji Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y

Model	R
1	.838 ^a

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.838. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.687	1.92213

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, PROMOSI_JABATAN

b. Dependent Variable: MINAT

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 17, 2022.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.838. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 83.8% promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 17.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F

Tabel 11
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332.045	2	166.023	44.937	.000 ^b
Residual	140.394	38	3.695		
Total	472.439	40			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PROMOSI JABATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan antara promosi jabatan pedagogic dan lingkungan kerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $44.937 > 3.24$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh promosi jabatan (X1) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $9.486 > 2.024$ dan nilai $R\ squares$ sebesar 0.698 atau 69.8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variabel promosi jabatan terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
2. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6.972 > 2.024$ dan nilai $R\ squares$ sebesar 0.555 atau 55.5%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).
3. Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh promosi jabatan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $44.937 > 3.24$ dan nilai $R\ squares$ sebesar 0.703 atau 70.3%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa variable promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat atau tinggi. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif. *Jakarta: Prenadamedia Group*, 30.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Management a Basis and Introduction*. *Jakarta: Arena of Science*.
- Priono, S., & Ramdhan, M. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SDIT DAARUL HASANAH JAKARTA SELATAN. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(2).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Santoso, R., Sofianiyatin, L., Maulidizen, A., Apriyanti, A., Sari, F. P., Sihab, M., Rosiana, M., Kosasih, K., Mahanani, E., & Dyanasari, D. (2022). *Konsep dan Implementasi Manajemen Strategi*.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- Susilo, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima, cetakan ketiga. *Yogyakarta, Penerbit: BPFE*.