

## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Kabupaten Lampung Barat

### The Influence Of Work Motivation And Job Promotion On Employee Performance At The West Lampung Regency Dprd Secretariat

Gunanto <sup>1)</sup>; Junaidi <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [gunanto@gmail.com](mailto:gunanto@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [jun96360@gmail.com](mailto:jun96360@gmail.com)

#### How to Cite :

Gunanto, G., Junaidi, J. (2025). The Influence Of Work Motivation And Job Promotion On Employee Performance At The West Lampung Regency DPRD Secretariat. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Februari 2025]

Revised [28 Maret 2025]

Accepted [30 Maret 2025]

#### KEYWORDS

Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Peningkatan kualitas kerja aparatur pemerintah ditujukan untuk mendukung sistem administrasi negara di dalam menjalankan fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansinya. Pemerintah berupaya meningkatkan kinerja instansinya dengan beberapa cara, salah satunya dengan menciptakan mekanisme promosi jabatan pegawai yang kondusif guna menumbuhkan motivasi yang tinggi untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi jabatan adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 35 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) di Sekretariat DPRD, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72,5%. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja di Sekretariat DPRD dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2%. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat, dengan tingkat pengaruh sebesar 75,4%

#### ABSTRACT

Improving the quality of work of government officials is aimed at supporting the state administration system in carrying out government administration functions, development functions and community service functions. Provisions of Peraturan Pemerintah Number 101 of 2000 about Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, namely increasing knowledge, skills and attitudes to be able to carry out structural position duties professionally based on the personality and ethics of Civil Servants (PNS) in accordance with the needs of their agency. The government seeks to improve the performance of its agencies in several ways, one of which is by creating a conducive employee promotion

*mechanism to foster high motivation to display their best performance. Job promotion is the process of moving an employee from one position to another, higher position. Job promotion is the process of moving an employee from one position to another, higher position. The aim of this research is to determine: 1. Work motivation on employee performance 2. The influence of position promotion on employee performance 3. The influence of work motivation and position promotion together on employee performance at the West Lampung Regency DPRD Secretariat. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 35 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Work Motivation (X1) on Performance (Y) at the West Lampung Regency DPRD Secretariat, with a level of influence (R-square) of 72.5%. There is an influence of Position Promotion on Performance at the West Lampung Regency DPRD Secretariat with an influence level of 62.2%. There is an influence of Work Motivation and Position Promotion together on employee performance at the West Lampung Regency DPRD Secretariat, with an influence level of 75.4%*

## PENDAHULUAN

Diera Indonesia maju dan modern ini, semua kehidupan masyarakat menjadi lebih bebas dan terbuka, dimana media sosial dengan segala jenisnya sangat banyak dan terbuka menyampaikan segala macam peristiwa yang terjadi hingga terkadang menjadi sesuatu yang viral. Peran aktif pemerintah baik itu pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sangat dituntut untuk dapat hadir sebagai penyusun regulasi, pelaksana dan juga pengawas regulasi. Bagi pemerintahan di daerah yang terdiri dari Pemerintah Daerah dalam hal ini eksekutif dan DPRD sebagai lembaga legislatif sangat dituntut peran aktif, kerjasama yang baik dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara optimal. DPRD adalah mitra sejajar Bupati yang memiliki hubungan satu sama lain, sehingga diharapkan akan lebih memudahkan terlaksananya paradigma pembangunan dan tercapainya Good Governance.

DPRD sebagai lembaga legislatif yang merupakan wakil rakyat dalam menyampaikan aspirasinya, dalam pelaksanaan fungsi, tugas dan kewenangannya dibantu oleh Sekretariat DPRD. Sekretariat DPRD dengan tugas dan fungsi yang dimiliki, dituntut untuk ikut aktif dalam pelaksanaannya karena hal tersebut merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Namun secara kinerja individu pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat masih perlu peningkatan. Hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang belum optimal melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga peningkatan kinerja individu Pegawai yang ada di Sekretariat DPRD sangat diperlukan guna lebih meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD yang pada akhirnya mendukung kinerja DPRD Kabupaten Lampung Barat menjadi lebih baik.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai.

Menurut Mas'ud: (2014:11) kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan membawa perubahan positif bagi organisasi. Namun demikian, upaya meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas SDM yang ada di dalamnya. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi sering kali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh faktor internal yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja serta faktor eksternal yang salah satunya yaitu promosi jabatan.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi". Bila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi

akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Faktor yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Robbins (2016:40) menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2013:35) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja harus mendapat perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan dirinya sendiri, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto (2015:39) mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan. Sedangkan menurut Martoyo (2013:75) motif adalah daya pendorong atau energi pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi. Suranta, (2013:83) menyatakan motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. Mangkunegara (2015:126) motivasi merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Robbins (2016:40) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

### Promosi Jabatan

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Umar (2015:17) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat, dan juga demi peningkatan dalam status social. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

### Kinerja Pegawai

Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2014:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Menurut Umar (2015:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan Sig, < 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dan Sig, > 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uyanto (2016:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*. (Uyanto.2016:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto.2016:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.655	Valid
2	0.444	0.711	Valid
3	0.444	0.572	Valid
4	0.444	0.652	Valid
5	0.444	0.711	Valid
6	0.444	0.655	Valid
7	0.444	0.711	Valid
8	0.444	0.572	Valid
9	0.444	0.462	Valid
10	0.444	0.711	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0,641</b>	<b>Valid</b>

### Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Tabel 2 Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_2$ )

Item Pernyataan	$r_{tabel}$	Koefesien $r_{hitung}$	Keterangan
1	0.444	0.671	Valid
2	0.444	0.746	Valid
3	0.444	0.457	Valid
4	0.444	0.701	Valid
5	0.444	0.746	Valid
6	0.444	0.671	Valid
7	0.444	0.746	Valid
8	0.444	0.470	Valid
9	0.444	0.454	Valid
10	0.444	0.760	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0,642</b>	<b>Valid</b>

**Uji Validitas Kinerja (Y)**

**Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Pedawai (Y)**

Item Pernyataan	r <sub>table</sub>	Koefisien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
1	0.444	0.569	Valid
2	0.444	0.784	Valid
3	0.444	0.452	Valid
4	0.444	0.765	Valid
5	0.444	0.784	Valid
6	0.444	0.569	Valid
7	0.444	0.784	Valid
8	0.444	0.459	Valid
9	0.444	0.521	Valid
10	0.444	0.693	Valid
<b>Rata – rata</b>	<b>0.444</b>	<b>0.64</b>	<b>Valid</b>

Sumber : data diolah, 2024

**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.823	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.823, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0.823 > 0.600. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.805	10

**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.718	10

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,852 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Motivasi Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja.

Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar = 13.501 > t<sub>tabel</sub> 1.690. Besarnya koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 72,5%.

engan persamaan regresi Motivasi Kerja dan Kinerja adalah sebesar  $Y = 6.055 + 0.832 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat sebesar 0.832 point. Hal ini memberikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat Bandar Lampung Dua. Hasil perhitungan diperoleh tingkat korelasi antara variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja ( $Y$ ) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,788 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 10.649 > t_{tabel} 1.690$ . Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 62,2%. Untuk model persamaan Promosi Jabatan regresinya adalah  $Y = 5.337 + 0.850 X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.850 point. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil sebesar 103.949 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 3.122$ . Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 0,868 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat Bandar Lampung Dua, sebesar 75,4% dan sisanya sebesar 24,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar  $= 13,501 > t_{tabel} 1,690$ . Dengan persamaan regresi  $Y = 6,055 + 0,832 X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0,832 poin. Besarnya hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja sebesar 0,852 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 10,649 > t_{tabel} 1,690$ . Persamaan regresi Promosi Jabatan dengan Kinerja adalah  $Y = 5.337 + 0.850 X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Promosi Jabatan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.850 poin. Besarnya hubungan Promosi Jabatan dan Kinerja adalah 0,788 termasuk dalam kategori Kuat, sedangkan besarnya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat dibuktikan hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  memperoleh hasil 103.949 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} 3.122$ . Persamaan regresi berganda antara Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan dengan Kinerja adalah  $Y = 2.853 + 0,606 X_1 + 0,309 X_2$ . Besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 75,4% dan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Besarnya hubungan Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja adalah 0,868 (Sangat Kuat).

**Saran**

1. Variabel Motivasi Kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Kinerja adalah pernyataan no 3, pemberian penghargaan dari pimpinan terhadap prestasi yang diperoleh pegawai harus sering dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk selalu bekerja lebih baik lagi.
2. Variabel Promosi Jabatan yang perlu mendapat perhatian adalah pernyataan no 6, Promosi Jabatan yang dijalankan harus berdasarkan prestasi kerja yang dicapai pegawai, agar promosi yang dijalankan secara adil dan objektif.
3. Variabel Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pernyataan 4, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan perhatian dan motivasi terhadap pegawai, sehingga pegawai dapat beprestasi dan meningkatkan kinerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahiruddin, dkk. 2022. Buku Pedoman Penulisan dan Bimbingan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Anisa, Tri. Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Sinergi Powerindo Batam. Jurnal BENING, Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 6 No 2, (2019)
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta. Rineka Cipta,
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. Jurnal JRBI Vol. 1, Nomor 4 Tahun 2015.
- Damayanti, Shinta Dewi. Habe, Hazairin. Kawuluan, Bovie. 2022. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga,
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Ferdinand, Agustus. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2.Semarang. BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi cetakan kedua. Yogyakarta. Penerbit : BPFE.
- Kurniawan, Ferdy. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2013. Metode Penelitian. Bandung. Alfabet.
- Masrukhin dan Waridin. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya. Jakarta: Gramedia.
- Nurasnita, Nurasnita. Harahap, Lokot Muda. 2018. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PLN (Persero) Wilayah Sumut. RENCANA JURNAL Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis Volume 13 No.2 November 2018
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, Stephen. P. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Mandar Maju.

- Sekaran, Uma. 2016. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta. Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.