

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KUALITAS TERHADAP MOTIVASI PEMERINTAH KOTA BEKASI

**Faroman Syarief¹, Kurniawan Prambudi Utomo²,
Muhammad Aziz Winardi N³, Andrie Kurniawan⁴**

faroman.syarief@dsn.ubharajaya.ac.id¹

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹

Jl. Raya Perjuangan, 17121
Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat
Indonesia

Universitas Bina Sarana Informatika^{2,4}

Jl. Raya Kaliabang, 17122
Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat
Indonesia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI³

Jl. Arteri No.1, Bekasi 17530
Kab. Bekasi, Provinsi Jawa Barat
Indonesia

Received Date : 27.02.2020
Revised Date : 10.08.2021
Accepted Date : 21.10.2021

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG

ABSTRACT

There are indications that the job promotion does not affect the effect of a job promotion that does not work will result in decreased public service and work motivation in the Bekasi City Government so that it will have a serious impact. The purpose of this study describes the effect of job promotion and service quality in increasing the work motivation of Bekasi City Government employees in showing work effectiveness. and efficiency as a public service in the city of Bekasi, this study uses quantitative methods by examining the influence between related variables and the correlation value, the number of respondents is 100 employees, the research was conducted from July to December 2020, the results of the study showed that between promotion variables and quality on motivation showed value. positive and significant, through statistical tests, so that public services in the Bekasi City Government should be maximally improved so that participation in urban development will be better.

Keywords : *Promotion, Quality, Service, Motivation, Management, Economy*

ABSTRAK

Adanya indikasi tidak berpengaruhnya promosi jabatan yang tidak berjalan akan mengakibatkan layanan public dan motivasi kerja menurun di Pemerintahan Kota Bekasi sehingga akan berdampak serius, Tujuan Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh promosi jabatan kerja dan kualitas layanan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Pemerintah Kota Bekasi dalam menunjukkan kerja efektifitas dan efisiensi sebagai pelayanan public di kota Bekasi, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menguji pengaruh antar variable terkait dan nilai korelasi, jumlah responden 100 pegawai, penelitian dilakukan Juli hingga Desember 2020, Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa antar variable promosi dan kualitas terhadap motivasi menunjukkan nilai positif dan signifikan, melalui uji statistic, sehingga pelayanan public di Pemerintah Kota Bekasi hendaknya dapat ditingkatkan secara maksimal agar partisipasi pembangunan kota semakin baik.

Kata Kunci : Promosi, Kualitas, Layanan, Motivasi, Manajemen, Ekonomi

PENDAHULUAN

Pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan dalam sebuah Lembaga atau perusahaan, hal ini penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut, *“Organizations want productive employees so that they are optimal in supporting organizational performance in achieving joint goals, one of the important potentials that an organization must have is human resources who are able to face changes both from external and internal”*. (Kurniawan et al., 2020) yang berarti organisasi yang produktif dan optimal yaitu mampu meningkatkan tujuan dan melihat potensi dari pegawai atau karyawannya sebagai asset internal, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan kinerja yang tinggi sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Selain itu, promosi jabatan dapat dikatakan sebagai wujud perhatian dari perusahaan sehingga dari sini dapat diharapkan semangat kerja yang tinggi tetap terpelihara. “Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan.

Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut” (Rahayu, 2017). “Peraturan Pemerintah dengan membuat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik tentang penyelenggaraan pelayanan publik yang efektif, organisasi publik harus mampu menyelenggarakan

pemerintahan yang bersih dan transparansi dalam melakukan kewajibannya terutama masyarakat, oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan profesional sehingga potensi dan bakat yang dapat digali dan dimanfaatkan secara maksimal dan dapat memberikan manfaat bagi lembaga artinya, pegawai dapat bekerja secara maksimal, hal ini karenan tuntutan semakin meluasnya ruang lingkup kualitas pelayanan yang dikelola oleh pemerintah daerah meliputi segenap aspek administrasi masyarakat wilayah dengan menunjukkan kompetensi dan motivasi kerja yang cakap.

Promosi kerja dan kualitas layanan merupakan kunci utama bagi pemerintah daerah dalam mencapai tujuan organisasi yang profesional dan menjamin kebermanfaatan bagi masyarakat, yang tidak kalah penting juga kualitas layanan yang merupakan suatu ukuran seberapa baik suatu harapan pelanggan atau masyarakat (Atmaja 2018), Promosi kerja dalam lingkungan perusahaan organisasi sangat diperlukan bagi keberlangsungan perusahaan baik barang maupun jasa, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) mengatakan promosi kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, sedangkan menurut (Yuliantari & Ulfa, 2016) disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja.

Sedangkan menurut Rivai dalam (Yudha, 2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. "Promosi Jabatan Menurut Fathoni (2006), promosi jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Menurut Wahyudi (2002), terdapat 4 (empat) jenis promosi jabatan diantaranya: *temporary promotion; permanent promotion; small scale promotion; dan dry promotion*. Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa tujuan promosi jabatan diantaranya : 1) untuk memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi, 2) dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi dan penghasilan yang semakin besar, 3) untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi dan memperbesar produktivitas kerjanya, 4) untuk menjamin stabilitas karyawanan dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta

penilaian yang jujur, 5) kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai, 6) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan yang optimal perusahaan, 7) untuk menambah atau memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya, 8) adalah untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti, delapan adalah karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat serta produktivitasnya, kemudian 9) mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi para pelamar untuk memasukkan lamarannya dan kesepuluh adalah promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya” (Maulana, 2019).

Pelayanan publik perlu memperhatikan kebutuhan masyarakat, yang harus terpenuhi dengan baik, jika pelayanan publik dapat memberikan pelayanan sesuai indikator maka kualitas pelayanan berada pada tingkat keunggulan (*excellent*) kebutuhan konsumen atau masyarakat” (Utomo & Supriyanto, 2020). Kualitas layanan merupakan suatu bentuk penilaian konsumen terhadap tingkat layanan yang dipersepsikan (*Perceived service*) dengan tingkat pelayanan yang diharapkan (*expected value*). Jadi dapat disimpulkan bahwa definisi kualitas atau mutu jasa berpusat pada pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaian untuk mengimbangi harapan pelanggan.

Menurut Tjiptono dalam Riyanto (2018:118), mengemukakan bahwa: Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sebaliknya, definisi kualitas yang bervariasi dari yang kontroversial hingga kepada yang lebih strategi, sedangkan menurut Juran dalam (Sunyoto & Susanti, 2015) mengemukakan bahwa, Kualitas dapat diartikan sebagai biaya yang dapat dihindari dan yang tidak dapat dihindari”, sedangkan menurut Tjiptono dalam Atmaja (2018:50) menyatakan bahwa, “Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang menemui atau melebihi harapan.

Oleh karena itu kualitas jasa dapat dikatakan bahwa tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan pelanggan, apabila jasa yang diterima sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa dipersepsikan baik dan memuaskan.

Jika jasa yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas jasa dipersepsikan ideal bagi yang merasakan. “Prinsip-prinsip *good governance* transparansi dan akuntabilitas ditingkatkan pemerintah daerah sangat penting

dan seharusnya dapat diterapkan dengan tepat, sehingga peran pemda hadir menjaga tingkat kepercayaan dalam membangun daerah, dalam pengamatan penulis, tingkat kepercayaan atau kepuasan masyarakat terhadap Pemerintah Kota Bekasi mempunyai tantangan yang tidak mudah, karena jika hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah (*unperforming government*), maka akan berdampak serius bagi kebutuhan program pembangunan di kota Bekasi, secara otomatis kinerja keuangan atau anggaran.

Pemerintah Kota Bekasi mengalami turbulensi atau menurun, karena terkait tidak sesuai antara program dan anggaran pada bidang kebutuhan tersebut, seperti kesehatan contoh dana talangan Kartu Bekasi Sehat dan bidang pendidikan, terkait pembangunan sekolah-sekolah tingkat SD maupun SMP yang perlu diperbaiki terkait bangunan tidak layak lagi, sehingga menimbulkan persepsi ketidakpuasan dan kepercayaan terkait kinerja terjadi krisis kepercayaan”(Utomo, 2019), selain promosi jabatan untuk meningkatkan kualitas layanan, yang menjadi unsur utama motivasi pegawai hal yang juga penting, karena bekerja dengan motivasi akan meningkatkan mutu kinerja.

Peran motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia untuk peningkatan prestasi kerja agar tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat menimbulkan dorongan, semangat untuk meraih dan mendapatkannya, menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2014) mengatakan bahwa: motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, sedangkan rangsangan yang diperlukan oleh pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lain, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan sebagai individu.

Rangsangan ini sering disebut motivasi (Hardian:2017), sedangkan motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan (Subariyanti:2017). Oleh karena itu sasaran dan nilai-nilai suatu organisasi dapat mempengaruhi motivasi dengan mengidentifikasi hal yang dikehendaki dan menunjukkan perilaku yang sesuai yang dapat dipakai untuk mencapai hasil tersebut. “Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing.

Suasana psikologis/batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Hal ini senada dengan pendapat

yang dikemukakan Susilo Martoyo (2000) yang menyatakan bahwa: “...disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja pegawai, antara lain adalah memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan”(Rahsel, 2016). Hal inilah yang harus dilihat secara objektif tentang kinerja pegawai Pemerintah Kota Bekasi mulai dari manajemen pengelolaan pemberian promosi jabatan kerja, hingga proses pelayanan administrasi masyarakat sehingga proses tersebut dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan etos kerja sebagai Aparatur Sipil Negara di tingkatan daerah seperti di Bekasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat penelitian pengamatan di lapangan dengan menggunakan metode modus *personally administered questioneres* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden dalam hal ini adalah pihak manajer ataupun staf, sehingga tingkat pengembalian kuesioner (*respond rate*) sebesar 100% dengan pengumpulan data berupa angket dan daftar pertanyaan lalu peneliti melakukan penyebaran kuisisioner yang telah disusun secara terstruktur, penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuisisioner langsung ke pegawai Pemerintah Kota Bekasi yang menjadi objek penelitian ini. Penyebaran kuisisioner penelitian dilakukan selama satu bulan yaitu bulan 15 Agustus sampai dengan 14 Oktober 2017 data-data lain yang bersifat sekunder dan terkait dengan penelitian ini diperoleh langsung dari sumbernya yang berasal dari pegawai Pemerintah Kota Bekasi terkait, adapun alat analisis kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji hasil data dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedoksitas, uji multikolinieritas dan terakhir menguji hipotesis dengna uji t dan uji f, adapun rumusan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Motivasi Kerja
- a = Konstanta Regresi
- b₁,b₂, = Koefisien Regresi
- X₁ = Promosi Kerja
- X₂ = Kualitas Layanan dan e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Variabel Promosi Jabatan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel promosi kerja dapat dilihat dari tabel 1 berikut :

Tabel 1. Analisis Variabel Promosi Jabatan

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Kemampuan pegawai mengikuti promosi jabatan dalam organisasi	403	4,03	Setuju
2	Kemampuan pegawai dalam mengikuti promosi jabatan menghadapi permasalahan didalamnya	407	4,07	Setuju
3	Respon pegawai dalam promosi jabatan menghadapi kesulitan yang dihadapi	443	4,43	Setuju
4	Fleksibilitas pegawai dalam promosi jabatan dalam bersaing dengan rekan kerja	403	4,03	Setuju
5	Kemampuan pegawai dalam berdisiplin mengikuti jadwal promosi untuk jabatan yang lebih tinggi	407	4,07	Setuju

Sumber : data primer yang diolah. 2020

Interpretasi

Pada tabel 1 diketahui pertanyaan Kemampuan pegawai mengikuti promosi kerjadalam organisasi, menghadapi permasalahan, mengatasi kesulitan, kemampuan bersaing dan berdisiplin dalam mengikuti jadwal promosi kerja untuk jabatan yang lebih tinggi dalam lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, menunjukkan rata-rata skala distribusi kriteria antara 4,03 sampai dengan 4,43, hal ini menunjukkan bahwa promosi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Bekasi cukup baik, namun tidak satupun variabel yang mencapai kriteria sangat setuju, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hasil yang didapat belum maksimal maka kiranya perlu dilakukan promosi kerja yang lebih kreatif lagi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Analisis Variabel Kualitas Layanan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel kualitas layanan dapat dilihat dari tabel 2 berikut:

Tabel 2. Analisis Kualitas Layanan

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Kebersihan dan kenyamanan ruang kerja	397	3,97	Setuju
2	Perlengkapan sarana dan prasarana kerja dalam memenuhi administrasi pelayanan	390	3,90	Ragu-ragu
3	Seragam pegawai yang mengikuti standar kerja	403	4,03	Setuju
5	Tata letak/ <i>lay out</i> tempat yang strategis	400	4,00	Setuju
6	Sikap dan perilaku pegawai ramah terhadap masyarakat	417	4,17	Setuju
7	Respon berkomunikasi pegawai melalui telepon/email	410	4,10	Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Interpretasi

Pada tabel 2 diketahui analisis menunjukkan keragu-raguan pada Perlengkapan sarana dan prasarana kerja dalam memenuhi administrasi pelayanan dengan kriteria antara 3,90 sedangkan analisis Kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, seragam, tata letak, sikap dan perilaku pegawai serta respon pegawai dalam menghadapi masyarakat dalam mengurus administrasi kelengkapan kependudukan menunjukkan setuju, hal ini perlu dan terus untuk ditingkatkan kemampuan pegawai Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan semangat pelayanan publik yang cepat, dan efektif.

Analisis Variabel Motivasi

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari variabel motivasi pegawai dapat dilihat dari tabel 3 berikut:

Tabel 3 Analisis Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Skor total	Rata-rata	Kriteria
1	Pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat	373	3,73	Ragu-ragu
2	Prosedur pendaftaran hingga penyelesaian administrasi yang dilakukan pegawai telah memberikan kepuasan pada masyarakat	416	4,16	Setuju

3	Layanan yang dilakukan pegawai sesuai dan tepat waktu	433	4,33	Setuju
4	Terdapat kemudahan mengakses informasi yang diperlukan jika dibutuhkan masyarakat.	406	4,06	Setuju

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Interpretasi

Pada tabel 3 diketahui analisis Pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat menunjukkan ragu-ragu dengan skala nilai 3.73, hal ini yang harus mendapat perhatian penuh dari Pemerintah Kota Bekasi sedangkan Prosedur pendaftaran hingga penyelesaian administrasi yang dilakukan pegawai telah memberikan kepuasan pada masyarakat, ketepatan waktu dan mudahnya akses informasi berjalan dengan baik, sehingga dapat diambil kesimpulan pelayanan sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan secara maksimal dan melihat kekurangan yang ada untuk diperbaiki Kembali.

Analisis Uji Realibilitas dan Validitas

Hasil pengujian realibilitas dan validitas menunjukkan tingkat kekonsistenan dan keakuratan yang cukup baik. Pada uji reliabilitas, konsistensi internal koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan tidak ada koefisien yang kurang dari nilai batas minimal 0,50 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2016).

Sedangkan pada pengujian validitas dengan uji homogenitas data dan uji korelasional antara skor masing-masing butir dengan skor total (Pearson Correlation) menunjukkan korelasi yang positif dan tingkat signifikan pada level 0,05. Hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	3

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Signifikansi	Keterangan
1	Promosi	0.66	0,5	Reliabel
2	Kualitas	0.66	0,5	Reliabel
3	Motivasi	0.66	0,5	Reliabel

Sumber : data primer diolah 2020

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan anggaran menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0.66 promosi jabatan, 0.66 untuk kualitas pelayanan dan 0.66 serta motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi 0.66 yang menunjukkan diatas yang telah ditetapkan yaitu diatas 0,5 sehingga hanya satu variabel yang dianggap menunjukkan reliabilitas.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Promosi	0,440	0,05	Valid
2	Kualitas	0,473	0,05	Valid
3	Motivasi	0,406	0,05	Valid

Sumber : data primer diolah 2020

Dari hasil uji validitas menunjukkan anggaran menunjukkan nilai korelasi promosi 0,440 untuk promosi kerja 0,473 untuk kualitas pelayanan dan 0,406 untuk motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi dan menunjukkan diatas yang telah ditetapkan yaitu diatas 0,05 sehingga semua variabel menunjukkan validitas.

Uji Asumsi Klasik

Berikutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, antara lain pengujian uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut dapat terdistribusi dengan baik, sesuai dengan persyaratan jika terjadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka bersifat normal dan penelitian dapat dilanjutkan, berikut hasil uji normalitas dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94811998
Most Extreme Differences	Absolute	.236
	Positive	.200
	Negative	-.236
Test Statistic		.236
Asymp. Sig. (2-tailed)		.663 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

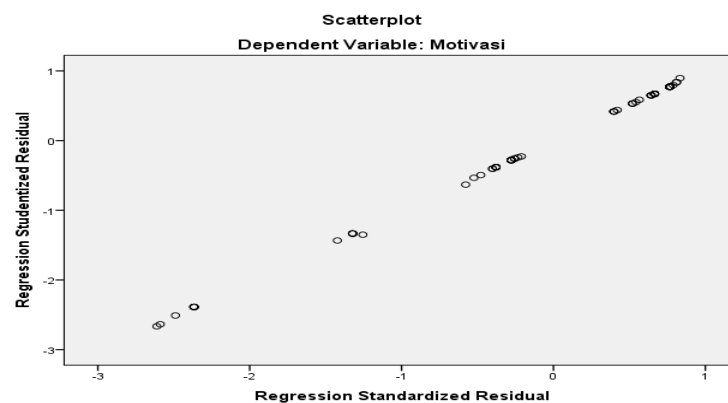
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, (2020)

Pada penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik di kantor Pemerintah Kota Bekasi, dapat diketahui bahwa nilai

Asymp. Sig bernilai 0,66 yang berarti bahwa nilai terdistribusi dengan baik dan lebih besar dari nilai α yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan data bersifat normal, sesuai dengan persyaratan jika terjadi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka bersifat normal.

Berikutnya pengujian hetekedoksitas, dimana pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variabel penelitian motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap mutu kinerja publik secara simultan atau bersama, Adapun hasil pengujian hetekedoksitas sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedoksitas

Pada penelitian promosi jabatan dan kualitas layanan terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, terlihat dari gambar titik-titik yang tersebar berada diatas angka 0, titik tidak berkumpul pada satu titik tertentu dan jarak saja, kemudian titik membentuk pola tertentu dan penyebaran titik titik data tidak berpola, sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi masalah gejala heteroskedastisitas hingga model regresi yang baik dan dapat terpenuhi untuk melanjutkan ke penelitian berikutnya, pengujian data penelitian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji persamaan regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi berganda dengan alat bantu program SPSS dapat dilihat pada tabel 7 adalah hasil rekapitulasi regresi berganda untuk variabel promosi jabatan dan kualitas layanan terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi.

Tabel 7. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.745	.683		6.947	.000		
Promosijabatan	-.117	.106	-.113	-1.103	.273	.970	1.031
Kualitas	.722	.127	.017	.170	.865	.970	1.031

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditunjukkan diperoleh koefisien regresi untuk variabel disiplin promosi adalah sebesar -0.117 dan koefisien regresi untuk variabel kualitas adalah sebesar 0.722, Sedangkan nilai konstantanya adalah 4.745 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut $Y = 4.745 - 0.117X_1 + 0.722X_2$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kualitas lebih besar dari promosi jabatan yaitu $0.722 > 0.117$ artinya bahwa variabel kualitas layanan harus lebih diutamakan dibandingkan variabel promosi jabatan dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, setelah uji persamaan analisis regresi berganda, penulis melakukan uji kolerasi, untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang dihasilkan dari kedua variable promosi jabatan dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, berikut hasil korelasi dibawah ini:

Tabel 8. Analisis Rekapitulasi R dan R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.111 ^a	.712	.008	.958	.012	.608	2	97	.546

a. Predictors: (Constant), Kualitas, Promosijabatan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah, (2020)

Pada penelitian promosi jabatan dan kualitas layanan dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, mempunyai table mempunyai R-square = 0.712 atau 71% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi pegawai, sedangkan sisanya 29 % yang masih dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti pemberian

kompensasi, tunjangan dan sebagainya, sehingga mungkin akan dilakukan penelitian lanjutan dengan diperlukan variable perantara atau *moderating* untuk mencapai hasil maksimal pada variable terikat.

Berikutnya pengujian data uji t, uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara dua variable promosi jabatan dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, dengan memperhatikan nilai nilai kritis atau t-tabel, jika t hitung positif maka t hitung > t table, sebaliknya t hitung negative maka t-hitung < t-tabel, sehingga nilai probabilitas 0,05 Adapun uji t sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.745	.683		6.947	.000		
	Promosijabatan	-.117	.106	-.113	-1.103	.273	.970	1.031
	Kualitas	.722	.127	.017	.170	.865	.970	1.031

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah, (2020)

Dari table diatas mempunyai nilai hasil uji t yang bersifat homogen, dapat diketahui dengan $DF 100-2 = 98$ yaitu sebesar 6.947 dari nilai t table sebesar 2.021 yaitu bersifat positif yang menunjukkan t hitung > t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas, yaitu variable promosi jabatan dan kualitas layanan mempunyai pengaruh positif terhadap variable terikat yaitu motivasi kerja, setelah uji t dilakukan dilakukan dan dinyatakan berpengaruh, maka dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya, yaitu uji f, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas, yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat, yaitu promosi jabatan dan kualitas layanan serta mapu mengukur besarnya perbedaan *variance* antara kedua atau beberapa kelompok atau variable tersebut, jika nilai f hitung < f table, maka dikatakan tidak signifikansi, sebaliknya jika f hitung > f table maka dikatakan signifikansi (%) akan lebih besar alpha, Adapun uji f sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian-F

 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.116	2	.558	2.608	.546 ^b
	Residual	88.994	97	.917		
	Total	90.110	99			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Kualitas, Promosijabatan

Sumber: Data diolah, (2020)

Dari table diatas diketahui bahwa penelitian variable promosi jabatan dan kualitas layanan terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi mempunyai nilai f table sebesar 2.608 dari f table sebesar 1.190, yang berarti mempunyai nilai f Hitung > f table sehingga mempunyai hubungan positif dan signifikan antara variable bebas, yaitu promosi jabatan dan kualitas layanan.

Pada penelitian promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kota Bekasi mempunyai R-square = 0.712 atau 71% menunjukkan nilai yang cukup kuat dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan, para pegawai yang bekerja mempunyai partisipasi yang tinggi dan sudah memahami alur dan prosedur dalam mendapatkan promosi jabatan baik itu struktural maupun fungsional yang sudah tertera dalam undang-undang peraturan daerah, dan aturan Badan kepegawaian Daerah (BKD) dan BKN, walaupun belum mencapai 100%, diharapkan kemampuan ini perlu ditingkatkan baik secara professional antar pegawai, tidak memelau gratifikasi, suap atau korupsi dimana hal ini telah tertera dalam visi misi kota Bekasi yang bebas dari pungutan apapun dan aturan yang berlalu sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pada penelitian promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kota Bekasi, menunjukkan hubungan kualitas layanan menunjukkan nilai positif terhadap motivasi pegawai, artinya diperlukan kualitas layanan public yang terukur disamping para pegawai secara professional mengejar prestasi promosi jabata, sehingga dapat tetap fokus menjalankan pekerjaannya sebagai pelayanan public berbasis masyarakat yang efektif, efisien, cepat dan tepat waktu, untuk mewujudkan masyarakat Kota Bekasi yang sejahtera dalam mengisi pembangunan yang berkelanjutan.

Pada penelitian promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada Pemerintah Kota Bekasi, menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan, hal ini terbukti dengan uji regresi dan korelasi secara bersamaan setiap variable, walaupun belum menunjukan angka 100%, hal ini karena banyak faktor lain yang masih mempengaruhi seperti penghargaan, kompensasi, tunjangan kinerja dan

jabatan serta lainnya, sehingga penelitian ini perlu dilanjutkan juga dalam mencapai mutu kualitas layanan publik yang semakin sempurna.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan penelitian tentang pengaruh promosi jabatan dan disiplin kualitas layanan terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan disesuaikan dengan perumusan masalah yang terjadi serta melalui pengujian hipotesis di atas, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa hasil dari persamaan regresi menunjukkan bahwa promosi kerja mempunyai hubungan pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi dan nilai yang dihasilkan lebih kecil dari nilai kualitas pelayanan, sehingga kualitas pelayanan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja sehingga diharapkan pegawai Pemerintah Kota Bekasi terus menerus meningkatkan kualitas layanan terhadap masyarakat.

Dari hasil uji statistic menunjukkan uji multikolinearitas dan heterokedastisitas menunjukkan terjadi pada tiap variable, artinya bahwa setiap variabel yang diujikan mempunyai hubungan satu dengan lainya yang berarti bahwa gejala tersebut mempunyai hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu motivasi pegawai, sedangkan hasil penelitian pada uji t adalah promosi jabatan berpengaruh, walaupun mempunyai nilai negatif terhadap motivasi pegawai Pemerintah Kota Bekasi, sedangkan kualitas pelayanan berpengaruh positif signifikan motivasi Pemerintah Kota Bekasi.

Pemerintah Kota Bekasi harus mau berbenah dalam organisasinya untuk terus meningkatkan partisipasi dan kepercayaan public yaitu dengan terus meningkatkan dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berprestasi baik di jabatan structural dan fungsional tanpa mengesampingkan fungsi utama yaitu pelayanan public dengan meningkatkan mutu, sehingga ada korelasi antara pegawai yang termotivasi untuk mendapatkan promosi jabatan dan keefektifan layanan, tentunya tidak melalu gratifikasi, suap ataupun korupsi yang sangat dilarang dan akan bernasib malang, sehingga pembangunan Kota Bekasi terganggu, oleh karena itulah menjadi tanggungjawab Bersama untuk keberlangsungan Kota Bekasi yang semakin maju.

REKOMENDASI

Saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar mendapatkan masukan bagi Pemerintah Kota Bekasi untuk tetap transparan dan akuntabel dalam mengelola pembangunan kota Bekasi dengan melibatkan seluruh elemen masyarakat, perguruan tinggi dan pihak lain yang

terkait, kedepannya mulai kompetitif dan terus bersaing secara kualitas, sehingga diharapkan terus maju dan bersaing dengan pemerintah daerah lainya yang maju di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, J. (2018). kualitas pelayanan dan kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Pada Bank BJB. In *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 1).
- Hardian, A. (2017). *Menyoal Kembali Keterlibatan Pengambilan Keputusan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja*. VIII(September), 281–292.
- Kurniawan, A., Utomo, K. P., & Rukiastiandari, S. (2020). Influence of Culture and Organizational Commitment to Performance Management of The Covid-19 Pandemic in The Bekasi City Manpower office. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2 No 1(Jan 2020), 227–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i1.136>
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3185>
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 59–75. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/viewFile/701/571>
- Rahsel, Y. (2016). ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 02(01), 213. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902/596>
- Riyanto, A. (2018). Implikasi Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada PDAM Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ecodemica*, 2(1), 117–124.
- Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. 1(2).
- Sunyoto & Susanti. (2015). *Manajemen pemasaran jasa* (Admojo (ed.); Cetakan 1). capspenerbit.
- Sutrisno. (2014a). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kharisma Putra Utama.
- Utomo, K. P. (2019). Penerapan Fungsi Kerja dan Nilai Organisasi pada Tingkat Kepercayaan Masyarakat. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 14–28.

- Utomo, K. P., & Supriyanto. (2020). *Pengaruh layanan kualitas dan budaya kerja terhadap kepuasan masyarakat di kecamatan bekasi utara*. 6(Mei), 55–66.
- Yudha, C. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (. VIII(September)*, 1–19.
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). *Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta*. *Jurnal Administrasi Kantor Bina Insani*, 4(2), 354–373.