
**PENGARUH KETERSEDIAAN SARANA PRASARANA, PEMBERIAN
INSENTIF, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG**

Riana Dewi Kartika¹, Putu Anik Irayani²

Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

e-mail : rianakartika683@gmail.com¹

Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

e-mail : anikirayani08@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine how the influence of the Availability of Infrastructure Facilities, Provision of Incentives, and Promotion of Positions on Employee Performance at the Transportation Office of Buleleng Regency. This study used a quantitative approach with the data collection technique used is a physical questionnaire and is assisted by Civil Servants of the Buleleng Regency Transportation Office. The measuring instrument used in the questionnaire is a Likert scale of 1-5. The selection of respondents used the Saturated Sampling method, namely the sampling technique as a whole from the total population, which was selected to be the respondent in this study were all Civil Servants at the Transportation Office of Buleleng Regency with a total of 82 Civil Servants. The data analysis technique used in this research is the SPSS version 18 model. The results showed that the Availability of Infrastructure Facilities, Provision of Incentives, and Position Promotion had a positive and significant effect on Employee Performance at the Transportation Office of Buleleng Regency.

Keywords: *Infrastructure Facilities, Incentives, Position Promotion, and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Pemerintahan yang efektif dan efisien merupakan kunci utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, salah satu faktor utamanya adalah kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), mendefinisikan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan keahlian, pengalaman, serta ketepatan waktu, dan mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain ketersediaan sarana prasarana, pemberian insentif, dan promosi jabatan. Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Hasibuan (2019), menambahkan bahwa insentif mampu mendorong semangat kerja pegawai jika diberikan secara tepat dan adil. Sementara itu, menurut Siagian (2020), promosi jabatan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja karena adanya kesempatan untuk berkembang dalam karier. Keberhasilan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kinerja pegawai yang

optimal dan tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung. Agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng memerlukan dukungan dalam bentuk sarana prasarana yang memadai, sistem insentif yang adil, serta peluang promosi jabatan yang jelas. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan dapat mempengaruhi motivasi serta produktivitas pegawai dalam bekerja. Sebagai instansi yang berperan dalam pelayanan publik, kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng ini menjadi faktor kunci dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dilihat dari data yang didapat peneliti yaitu berupa rekapitulasi data absensi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng Tahun 2024

Bulan	Kehadiran Rata-Rata (%)
Januari	97,74
Februari	99,92
Maret	98,51

April	98,26
Mei	98,02
Juni	97,65
Juli	97,29
Agustus	97,47
September	61,45
Oktober	97,25
November	97,37
Desember	96,72

(Sumber: *Dinas Perhubungan*

Kabupaten Buleleng Tahun 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, tingkat kehadiran ini mencerminkan disiplin kerja pegawai yang baik. Namun, kehadiran yang tinggi belum dapat dijadikan satu-satunya indikator keberhasilan dalam aspek kinerja pegawai. Kehadiran yang konsisten belum tentu mencerminkan tingkat produktivitas atau kualitas yang

dihasilkan oleh pegawai secara menyeluruh. Beberapa faktor yang dinilai berperan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja antara lain ketersediaan sarana prasarana kerja yang memadai yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas harian pegawai, sistem insentif yang adil dan terstruktur, serta adanya peluang promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan dan motivasi kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan uraian di atas yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketersediaan sarana prasarana, pemberian insentif, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ketersediaan Sarana Prasarana

Menurut Sutrisno (2019), ketersediaan sarana dan prasarana merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran operasional organisasi, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai. Sarana mencangkup segala bentuk alat atau perlengkapan kerja yang digunakan secara langsung, sementara prasarana lebih mengarah pada fasilitas pendukung, seperti gedung, jaringan listrik, dan sistem teknologi informasi. Nawawi (2021) mengungkapkan sarana prasarana yang memadai berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Indikator dari ketersediaan sarana dan prasarana

Menurut Sedarmayanti (2018), yaitu kelengkapan, kondisi sarana dan prasarana, pemilihan dan perawatan, aksebilitas, keselamatan dan kenyamanan.

2.2 Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2019), insentif adalah segala bentuk penghargaan diberikan kepada pegawai sebagai dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut Sutrisno (2021), insentif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam mempertahankan pegawai berkualitas. Menurut Hasibuan (2019) dan Rivai (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pemberian insentif dalam sebuah organisasi yaitu: jenis insentif, kesesuaian insentif dan beban kerja, keadilan dalam pemberian insentif serta kepuasan pegawai dalam pemberian insentif.

2.3 Promosi Jabatan

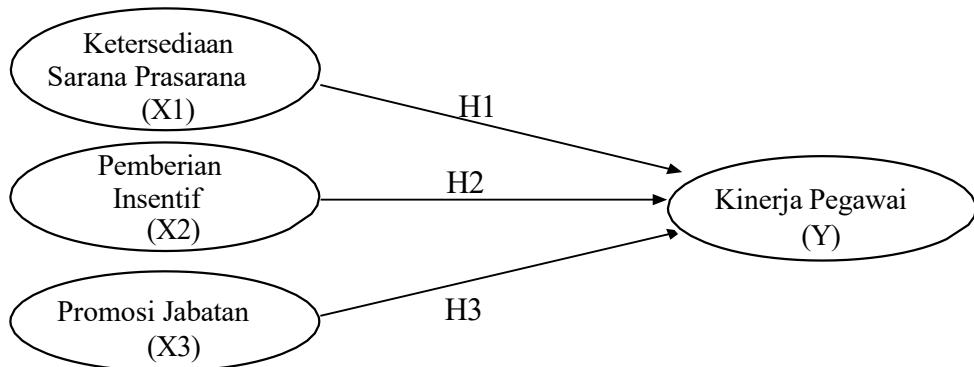
Menurut Siagian (2018), promosi jabatan merupakan perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang mencangkup peningkatan tugas, tanggung jawab, hak, dan kewajiban. Menurut Rivai (2020) dan Hasibuan (2019), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas sistem promosi jabatan dalam organisasi yaitu: sistem promosi jabatan yang adil dan transparan, kesempatan promosi bagi semua pegawai, kepuasan pegawai terhadap sistem promosi.

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2018), menjelaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan norma dan etika. Menurut Gomes (2016), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator,

seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kedisiplinan.

Kerangka pemikiran yang dapat dibangun pada kajian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana, Pemberian Insentif, dan
Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas
Perhubungan Kabupaten Buleleng

Hipotesis yang telah dibangun oleh peneliti terkait dengan kajian yang telah dilakukan yaitu:

H1 : Ketersediaan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

H2 : Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

H3 : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif kausal. Data yang digunakan berupa data kuantitatif yaitu berbentuk angka, yang mana adalah data rekapitulasi absensi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng serta data jumlah sarana prasarana yang tersedia, jumlah insentif yang diberikan, frekuensi promosi jabatan serta indikator kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Data kualitatif berupa profil Dinas

Perhubungan Kabupaten Buleleng. Sumber data yang digunakan meliputi sumber data primer dan sekunder yaitu hasil dari wawancara serta laporan-laporan terkait Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang terlibat dalam pengelolaan sarana prasarana, pemberian insentif, dan promosi jabatan. Sampling jenuh adalah metode yang digunakan untuk pemilihan sampel, jumlah sampel dalam penelitian ini 82 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui proses wawancara serta penyebaran kuesioner. Pengolahan data menggunakan bantuan SPSS dengan urutan pengujian meliputi pengujian validitas data, reliabilitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui valid atau sebaliknya pernyataan yang digunakan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner, serta dapat dikatakan valid jika r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel (Noviana, 2022).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>Corrected item – Total Corretation</i>	r-tabel	Keterangan
Kesediaan Sarana dan Prasarana			
KSP1	0,589	0,220	Valid
KSP2	0,626	0,220	Valid
KSP3	0,554	0,220	Valid
KSP4	0,699	0,220	Valid
KSP5	0,654	0,220	Valid
Pemberian Insentif			
PI1	0,566	0,220	Valid

PI2	0,675	0,220	Valid
PI3	0,589	0,220	Valid
PI4	0,753	0,220	Valid
PI5	0,697	0,220	Valid
Promosi Jabatan			
PJ1	0,550	0,220	Valid
PJ2	0,754	0,220	Valid
PJ3	0,438	0,220	Valid
PJ4	0,645	0,220	Valid
PJ5	0,701	0,220	Valid
Kinerja Pegawai			
KP1	0,507	0,220	Valid
KP2	0,705	0,220	Valid
KP3	0,642	0,220	Valid
KP4	0,444	0,220	Valid
KP5	0,512	0,220	Valid

(Sumber: Data diolah 2025)

Hasil yang didapat yaitu menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel (nilai *Correlation Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,220) sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan valid atau dapat digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan syarat reliabel data yaitu apabila *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka indikator dapat digunakan dalam suatu penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat Reliabel	Keterangan
Kesediaan Sarana dan Prasarana	0,640	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif	0,683	0,60	Reliabel

Promosi Jabatan	0,628	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,711	0,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah 2025)

Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan dari hasil uji reliabilitas melebihi syarat reliabel yaitu $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan jika semua indikator yang peneliti gunakan dapat dipercaya dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah suatu regresi dapat terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34857293
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,054
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Data diolah 2025)

Berdasarkan dari hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, memperoleh hasil bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari syarat data terdistribusi normal yaitu 0,05 dan didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,196 yang menandakan bahwa data yang digunakan peneliti tergolong data yang berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengambilan keputusan yang digunakan adalah berpatokan pada nilai *tolerance* serta nilai VIF. Data dikatakan tidak terdapat korelasi apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan Nilai VIF < 10 . Berikut adalah hasil yang didapatkan peneliti:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Ketersediaan Sarana dan Prasarana	,999	1,001
Pemberian Insentif	,951	1,051
Promosi Jabatan	,952	1,050

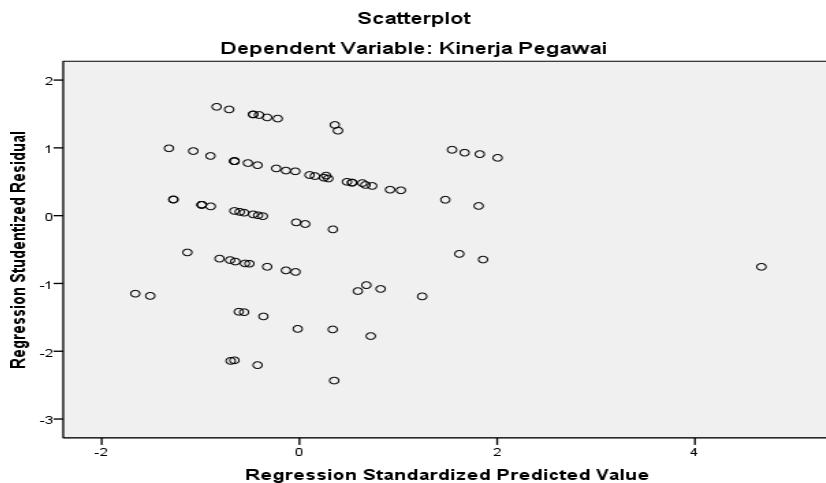
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data diolah 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance hasil pengujian bernilai $> 0,10$ dan nilai nilai VIF < 10 , maka tidak ditemukan masalah multikolonieritas dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yang digunakan adalah melihat hasil dari gambar *scatterplot* dalam pengujian, apabila data menyebar secara acak, maka data bebas dari gejala heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil analisis yang dilakukan:



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Data diolah 2025)

Gambar *scatterplot* dalam pengujian menandakan bahwa data tersebar ke atas dan kebawah sumbu 0, hal ini berarti data yang digunakan telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan dalam pengujian.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang dapat di berikan oleh variabel bebas dalam suatu penelitian terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

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

Berikut hasil analisis yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1 (Constant)	38,386	1,475	

Ketersediaan Sarana dan Prasarana	0,265	0,042	0,466
Pemberian Insentif	0,212	0,048	0,337
Promosi Jabatan	0,213	0,053	0,311

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data diolah 2025)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38,386 + 0,265X1 + 0,212X2 + 0,213X3 + e$$

- a. Nilai konstanta 38,386 berarti jika variabel Ketersediaan Sarana Prasarana, Pemberian Insentif, dan Promosi Jabatan bernilai 0 maka nilai Kinerja Pegawai memiliki nilai tetap sebesar 38,386.
- b. Nilai konstanta pada variabel Ketersediaan Sarana Prasarana yaitu 0,265 yang diartikan ketika variabel Ketersediaan Sarana Prasarana naik 1 satuan, maka nilai variabel Kinerja Pegawai naik senilai 0,265 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- c. Nilai konstanta pada variabel Pemberian Insentif bernilai sebesar 0,212 artinya jika variabel Pemberian Insentif naik 1 satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai naik sebesar 0,212 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- d. Nilai konstanta pada variabel Promosi Jabatan bernilai sebesar 0,213 artinya jika variabel Promosi Jabatan naik 1 satuan maka nilai variabel Kinerja Pegawai naik sebesar 0,213 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 ^a	,587	,571	,916

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Ketersediaan Sarana dan Prasarana, Pemberian Insentif

(Sumber: Data diolah 2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,571 atau 57,1% artinya variabel Ketersediaan Sarana Prasarana, Pemberian Insentif, dan Promosi Jabatan 57,1% variabel Kinerja Pegawai. Sisanya 42,9% (100%-57,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji T)

Tabel 8
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,386	1,475		26,016	,000		
Ketersediaan Sarana dan Prasarana	,265	,042	,466	6,263	,000	,999	1,001
Pemberian Insentif	,212	,048	,337	4,399	,000	,951	1,051

Promosi Jabatan	,213	,053	,311	4,036	,000	,952	1,050
-----------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data diolah 2025)

Dalam uji t, untuk mencari nilai t tabel maka digunakan rumus:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 82 - 3 - 1 = 78$$

t tabel n 78 dengan nilai sig. 0,05 = 1,990

a. Berdasarkan hasil uji parsial, untuk variabel Ketersediaan Sarana Prasarana diperoleh t hitung (6,263) > t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan variabel Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja Pegawai.

b. Berdasarkan hasil uji parsial, untuk variabel Pemberian Insentif diperoleh t hitung (4,036) > t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Pemberian Insentif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

c. Berdasarkan hasil uji parsial, untuk variabel Promosi Jabatan diperoleh t hitung (4,036) > t tabel (1,990) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Promosi Jabatan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Ketersediaan Sarana Prasarana secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis yang didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung (6,263) > t tabel (1,990). Nilai t hitung yang menunjukkan angka positif berarti semakin

baik dan lengkap Ketersediaan Sarana Prasarana yang diberikan kepada para pegawai, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hal ini dikarenakan semakin memadai dan lengkap Ketersediaan Sarana Prasarana pendukung maka pegawai akan lebih mudah dalam bekerja serta dapat mempermudah dan mempercepat tugas pegawai itu sendiri, sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin bagus. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Putra dan Lestari (2019) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang mendukung akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja pegawai, karena memberikan kenyamanan serta kelancaran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis yang didapatkan bahwa nilai signifikansi dari Pemberian Insentif sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $(4,399) > t$ tabel $(1,990)$. Nilai t hitung yang menunjukkan angka positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan semakin sering seorang pegawai mendapatkan suatu insentif maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini dikarenakan imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dapat memicu peningkatan kinerja pada diri seseorang. Apabila pada suatu perusahaan memberikan insentif yang tinggi kepada pegawai dengan syarat kinerja yang diberikan harus maksimal, maka para pegawai akan semakin berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja mereka demi insentif yang telah ditentukan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menemukan bahwa pemberian insentif yang tepat dan teratur mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai secara signifikan. Penelitian oleh Hamdani dan Yusuf (2018) juga menunjukkan bahwa insentif

memiliki peranan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena merasa penghargaan terhadap kontribusinya dihargai oleh organisasi.

3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atau nyata terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis yang didapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung (4,036) $>$ t tabel (1,990). Nilai t hitung yang menunjukkan angka positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan bagus posisi yang dipromosikan terhadap para pegawai maka akan dapat memacu timbulnya kinerja yang semakin tinggi. Hal ini dikarenakan para pegawai akan semakin berusaha untuk menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi guna kesejahteraan kehidupannya dimasa mendatang, oleh karena itu para pegawai tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk dapat dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi di suatu perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2022) yang menyimpulkan bahwa promosi jabatan memberikan motivasi intrinsik bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Penelitian dari Ramadhani dan Fitriani (2020) juga mendukung temuan ini, di mana promosi jabatan yang adil dan berbasis kinerja terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Ketersediaan Sarana Prasarana, Pemberian Insentif, dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat peneliti sampaikan untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng adalah terus meningkatkan sarana dan prasarana, mengevaluasi sistem insentif secara berkala, mengembangkan sistem promosi jabatan yang transparan dan berbasis kinerja, serta mendorong penelitian

selanjutnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2018.
- [3] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [4] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- [5] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- [6] H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021.
- [7] F. C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2016.
- [8] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2020.
- [9] D. Wahyuni, “Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 115–124, 2020.
- [10] I. Putra and D. Lestari, “Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, vol. 5, no. 3, pp. 233–242, 2019.
- [11] R. Sari, “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 9, no. 1, pp. 45–53, 2021.
- [12] M. Hamdani and Y. Yusuf, “Hubungan antara Pemberian Insentif dan Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, vol. 6, no. 2, pp. 102–110, 2018.
- [13] L. Maulida, “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 56–64, 2022.

[14] R. Ramadhani and N. Fitriani, “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Publik*, vol. 4, no. 2, pp. 87–95, 2020.

[15] S. Noviana, “Uji Validitas dan Reliabilitas dalam Penelitian Kuantitatif,” *Jurnal Statistika dan Riset Terapan*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2022.