

Peran perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya pada kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Jambi

Ahmad Zikri*; Sry Rosita ; Dwi Kurniawan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespodensi: sucifitrinaza@gmail.com*

Abstract

This study aims to examine the effect of work behavior on job promotion and its impact on employee performance at the Jambi City Ministry of Religion Office. The population in this study amounted to 100 employees at the Ministry of Religion of the Jambi City office, while the sample used in this study was 80 employees. This study uses quantitative methods. Data analysis was performed using the PLS (Partial Least Square) application. The dimensions of work behavior studied were Social Relations, Vocational Skills, Work Motivation, Self-Confidence Initiative. Dimensions of Position Promotion looked Opportunity for promotion: increased responsibilities, Increased duties, Added rights, Expanded authority. The dimensions of employee performance studied were work results, job knowledge, initiative, mental agility, attitude, punctuality, and absenteeism. The consequences of this study work behavior have a negative and insignificant effect on employee performance, work behavior has a positive and significant influence on a job promotion, job promotion has a positive and significant influence on employee performance, and work behavior on job promotion and its impact on employee performance has a positive and considerable effect.

Keywords: *work behavior, employee performance, position promotion*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi PLS (*Partial least Square*). Dimensi Perilaku Kerja yang diteliti adalah Hubungan sosial, Keahlian Kejuruan, Motivasi Kerja, inisiatif percaya diri. Dimensi Promosi Jabatan yang diteliti Kesempatan Peningkatan jabatan. Peningkatan tanggung jawab, Peningkatan tugas, Penambahan hak, Perluasan otoritas. Dimensi Kinerja Pegawai yang diteliti Hasil Kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, ketepatan waktu dan absensi. Hasil Penelitian ini perilaku kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Perilaku kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan, promosi jabatan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

Kata kunci: Perilaku Kerja, kinerja pegawai, Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Kementerian Agama sebagai sub sistem Pemerintahan Republik Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintahan dalam bidang agama (Kemenag), dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Agama Kota Jambi lebih banyak menitikberatkan pada pelayanan terhadap masyarakat dibidang agama.

Seiring dengan perkembangan tuntutan pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, perlu terus ditingkatkan kualitas kinerja pelayanan masyarakat. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh Kementerian Agama Kota Jambi akan menentukan citra Kementerian Agama di masyarakat, karena dengan semakin baiknya pelayanan, maka kepuasan dan kepercayaan akan dapat diwujudkan. Oleh sebab itu, pembangunan agama bukan hanya merupakan bagian integral pembangunan nasional, melainkan juga bagian yang seharusnya melandasi dan menjiwai keseluruhan arah dan tujuan pembangunan nasional, dimana untuk masa yang akan datang mengarah pada upaya untuk mewujudkan visi “Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur”. Selaras dengan hal tersebut khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi yang mempunyai Visi “*Terwujudnya Masyarakat Kota Jambi Yang Agamis, Cerdas dan Berkualitas*” maka untuk mewujudkan visi tersebut dengan mempertimbangkan kondisi, potensi dan permasalahan yang ada, dan sinergi dengan visi, misi dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, maka Kementerian Agama Kota Jambi berupaya untuk menata dan memperbaiki tata kelola dan pelayanan (Kemenag).

Kementerian Agama Kota Jambi (Kemenag) merupakan instansi vertikal yang diberi tanggung jawab membantu pemerintah dibidang agama, dipimpin oleh Seorang Kepala Kantor yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Ka.Kanwil Kementerian Agama Provinsi dan Kementerian Agama melalui Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama.

Tugas pokok Kementerian Agama Kota Jambi adalah melaksanakan sebagian tugas pemerintah dibidang agama diwilayah Kabupaten/Kota. Sedangkan fungsi Kementerian Agama Kota Jambi, yaitu : 1).Melayani urusan Agama Islam, 2).Melayani Pendidikan Agama dan keagamaan Islam dan pondok pesantren, 3).Melayani Pendidikan pada madrasah, 4).Menyelenggarakan Urusan haji dan umroh.

Dari beberapa tugas pokok diatas diharapkan kinerja Kementerian Agama Kota Jambi akan membaik. Kinerja Kementerian Agama Kota Jambi sejak Tahun 2016 telah menerapkan Zona Integritas pada pelayanan Kementerian Agama secara keseluruhan, dimana Zona Integritas Kementerian Agama Kota Jambi lebih menitikberatkan kepada sistem pelayanan menuju WBK (wilayah bebas korupsi) dan WBBM (wilayah birokrasi bersih dan melayani).

Tabel 1. Jabatan dan Kelulusan Pegawai Kementrian Agama Kota Jambi Tahun 2020

No	Jabatan	Lulusan	Jumlah
1	Plt. Kepala Kementrian Agama	Magister	1
2	Kepala Tu	Magister	1
3	Kassubag Tu	Sarjana	1
4	Kepala Seksi	Sarjana	5
5	Penyelenggara Syariah	Sarjana	2
6	Kepala Kua	Sarjana	8
7	Bagian Analisis	Sarjana	25
8	Pengadministrasian	Sarjana/SMA	14
9	Pengelola	Sarjana/SMA	13
10	Penyusun	Sarjana/SMA	15
11	Pengawas Pendidikan Agama	Sarjana	15
Total			100

Sumber : Kementerian Agama Kota Jambi 2020

Berdasarkan Tabel 1 bahwa jabatan dan lulusan pegawai di Kementerian Agama Kota Jambi masih ada beberapa pegawai yang jabatannya tidak sejalur dengan lulusan terakhirnya sehingga pegawai tersebut harus mencocokkan diri dan memahami pekerjaannya akan tetapi terdapat juga pegawai yang ditempatkan di jabatan sesuai dengan lulusan terakhirnya. Data lulusan dan jabatan ini diambil dengan menyesuaikan dengan salah satu indikator dari perilaku kerja yaitu keahlian kejuruan.

Untuk melihat kinerja pegawai secara individu di kantor Kementerian Agama Kota Jambi maka dilakukan observasi awal melalui penyebaran kuisisioner kepada 15 orang pegawai untuk melihat kinerja pegawai tinggi atau rendah. Hasilnya survei awal ini terlihat pada setiap item yang ditanyakan pada tabel berikut:

Tabel 2. Survei awal perilaku kerja Tahun 2020

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Interaksi sosial antar sesama pegawai dan relasi	8	7	53%	47%
2	Pegawai mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu	9	6	60%	40%
3	Pegawai mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi	4	11	27%	73%
4	Pegawai harus memiliki inspirasi untuk berkerja	7	8	47%	53%

Sumber: Survey Data Pada Kementerian Agama Kota Jambi, 2020

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 15 orang pegawai melalui penyebaran kuesioner pada kantor kementerian agama kota jambi, di dapat hasil seperti Tabel 2. Hasil terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan iya terdapat pada item pegawai mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dengan jawaban iya sebanyak 60% dan yang menjawab tidak sebanyak 40% misalnya keahlian khusus untuk menjadi pendidik madrasah dan pontren harus memiliki besic agama yang kuat dan juga terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan tidak terdapat pada item pegawai mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi yang menjawab tidak sebanyak 73% dan yang mengatakan iya sebanyak 27% misalnya kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan instansi.

Tabel 3. Survei Awal Kinerja Pegawai tahun 2020

No	Pertanyaan	Jawaban		Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Pegawai mampu mencapai kuantitas yang diharapkan	10	5	67%	33%
2	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaanya	11	4	73%	27%
3	Pegawai mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan	5	10	33%	67%
4	Pegawai memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja	7	8	47%	53%
5	Pegawai memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan	6	9	40%	60%

Sumber: Survey Data Pada Kementerian Agama Kota Jambi, 2020

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 15 orang pegawai melalui penyebaran kuesioner pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi, di dapat hasil seperti Tabel 3 di atas. Hasil terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan iya terdapat pada item pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya dengan jawaban iya sebanyak 73% dan yang menjawab tidak sebanyak 27% misalnya sarjana ekonomi ditempatkan pada bidang keuangan dan juga terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan tidak terdapat pada item pegawai mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan yang menjawab tidak sebanyak 67% dan yang menjawab iya sebanyak 33% misalnya masih kurangnya inisiatif dari masing masing pegawai dalam mengambil tindakan individu.

Tabel 4. Survei Awal Promosi Jabatan tahun 2020

No.	Pertanyaan	Jawaban		Responden	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Pegawai selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan	6	9	40%	60%
2	Pegawai selalu memiliki peningkatan tanggung jawab	7	8	47%	53%
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan	7	8	47%	53%
4	Pegawai memiliki hak hak atas promosi jabatan baru	6	9	40%	60%
5	Pegawai memiliki kewenangan baru yang lebih luas	9	6	60%	40%

Sumber: Survey Data Pada Kementerian Agama Kota Jambi 2020

Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 15 orang pegawai melalui penyebaran kuesioner pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi, di dapat hasil seperti Tabel 4. Hasil terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan iya terdapat pada item Pegawai memiliki kewenangan baru yang lebih luas dengan jawaban iya sebanyak 60% dan yang menjawab tidak sebanyak 40% misalnya pegawai mempunyai tugas tugas yang lebih dari jabatan sebelumnya seperti dari staf menjadi kepala seksi dan juga terlihat bahwa dari jawaban responden yang banyak mengatakan tidak terdapat pada item pegawai selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan yang menjawab tidak sebanyak 60% dan yang mengatakan iya sebanyak 40% misalnya pegawai berhak naik jabatan dari staf biasa menjadi kepala seksi ataupun yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Peran perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya pada kinerja pegawai kementerian agama kota jambi.**

TINJAUAN PUSTAKA

Pada kajian pustaka ini akan dijelaskan berbagai konsep terkait berbagai pemahaman mengenai variabel-variabel yang ada dan hubungannya dengan variabel lainnya sesuai dengan masalah penelitian.

Pengertian perilaku kerja

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2015).

Perilaku merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Notoatmojo, 2010). Sedangkan menurut Wawan (2011) Perilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Notoatmodjo (2011) merumuskan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Pengertian ini dikenal dengan teori “S-OR” atau “Stimulus-Organisme-Respon”. Respon dibedakan menjadi dua yaitu:

Respon *respondent* atau reflektif

Adalah respon yang dihasilkan oleh rangsangan-rangsangan tertentu. Biasanya respon yang dihasilkan bersifat relatif tetap disebut juga *eliciting stimuli*. Perilaku emosional yang menetap misalnya orang akan tertawa apabila mendengar kabar gembira atau lucu, sedih jika mendengar musibah, kehilangan dan gagal serta minum jika terasa haus.

Operan respon

Respon *operant* atau instrumental respon yang timbul dan berkembang diikuti oleh stimulus atau rangsangan lain berupa penguatan. Perangsang perilakunya disebut *reinforcing stimuli* yang berfungsi memperkuat respon. Misalnya, petugas kesehatan melakukan tugasnya dengan baik dikarenakan gaji yang diterima cukup, kerjanya yang baik menjadi stimulus untuk memperoleh promosi jabatan.

Pengukuran perilaku kerja

Ada empat pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja menurut Notoadmojo (2010) yaitu :

Hubungan sosial (*social relationships*)

Seorang pekerja harus memiliki hubungan sosial yang baik dengan pekerja yang lain, dimana masing-masing pekerja harus mengawasi rekan kerja agar bertindak di jalan yang benar dan mengingatkan apabila ada kesalahan.

Keahlian kejuruan (*vocational skill*)

Keahlian yang dimiliki seseorang sesuai dengan pekerjaannya, misalnya seseorang dengan keahlian memasak cocok untuk menjadi seorang Chef.

Motivasi kerja (*work motivation*)

Adanya kemauan untuk bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, cinta, harga diri, dan aktualisasi diri.

Inisiatif—percaya diri (*initiative—confidence*)

Yaitu dalam perilaku kerja yang baik harus memupuk rasa percaya diri yang penuh serta mengambil inisiatif bahwa semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan job description yang ada.

Pengertian promosi jabatan

Menurut Hasibuan (2015) promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) karyawan ke

jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Menurut Nitismeto (2016) promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2010) Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki Sebelumnya.

Menurut Manullang (2012) promosi jabatan adalah kenaikan jabatan, yaitu menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab dan kekuasaan sebelumnya. Menurut Nasution (2010) Promosi jabatan adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya.

Pengukuran promosi jabatan

Ada lima pengukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui promosi jabatan menurut Hasibuan 2015, sebagai berikut:

Kesempatan peningkatan jabatan

Kegiatan pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Berarti kegiatan peningkatan jabatan, yaitu pembukaan akses mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan yang lebih besar. Promosi ini juga harus didasari dengan keadilan dalam pemilihannya.

Peningkatan tanggung jawab

Suatu peningkatan tanggung jawab atau resiko seorang karyawan untuk peran tertentu sehingga kelayakan karyawan menjadi perhatian dalam promosi jabatan.

Peningkatan tugas

Apabila seseorang memiliki motivasi dan pengetahuan yang memadai terhadap bidangnya dan tanggung jawabnya terhadap beban tugas yang diberikan kepadanya.

Penambahan hak

Suatu umpan balik dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk gaji atau kompensasi yang diberikan kepadanya, biasanya kompensasi tersebut akan naik tergantung sejauh mana karyawan tersebut menduduki suatu jabatan.

Perluasan otoritas

Memiliki kekuasaan lebih dalam melakukan suatu tindakan perusahaan dalam bentuk wewenang, gagasan, dan kebijakan perusahaan.

Pengertian kinerja karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Suyadi Prawirosentono 2012).

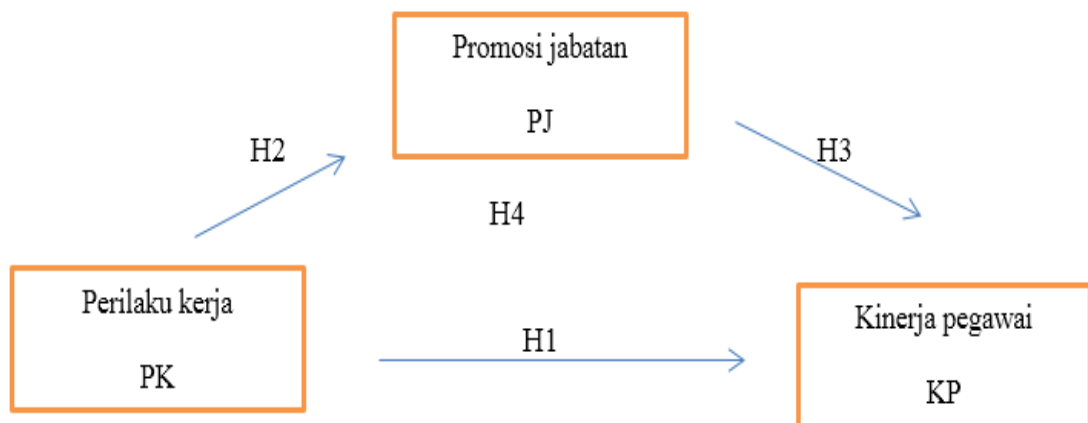
Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2010). Kinerja menurut Sutrisno (2011) Kinerja pegawai yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kerangka pemikiran

Adapun indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1). Hasil Kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2). Pengetahuan pekerjaan : Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. 3). Inisiatif : Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. 4). Kecekatan mental : Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara serta situasi kerja yang ada. 5). Sikap : Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. 5). Ketepatan waktu dan absensi : Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis penelitian

H1: perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H2: Prilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan

H3: Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4: Perilaku Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja Pegawai

METODE

Rancangan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel-variabel yang

dilibatkan dalam penelitian ini diantaranya adalah variabel Perilaku Kerja (X), Promosi Jabatan (Z) dan variabel kinerja Pegawai (Y).

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang pegawai Kementerian Agama Kota Jambi.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah keseluruhan populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah merujuk pada tabel jumlah pegawai berdasarkan tabel 1.2 yaitu apabila jumlah populasinya berjumlah 100 orang maka diperoleh sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel berdasarkan *probability sampling* yang mengambil sampel yang memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Rumus sampel

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

keterangan

n= Sampel

N= Ukuran populasi

e = Interval keyakinan (dalam penelitian ini menggunakan 0,5 atau 5%)

Berdasarkan ukuran sampel diatas maka ukuran sampel minimum untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0,05^2)}$$

$$n = 80$$

Metode pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, yaitu pengumpulan data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Ghazali (2011), skala Likert adalah skala yang berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: a).Sangat tidak setuju=1, b).Tidak Setuju=2, c).Netral=3, d) Setuju=4, d).Sangat setuju=5.

Variabel perilaku kerja dan promosi jabatan dan kinerja pegawai. Setiap butir pernyataan dilakukan pengujian validasinya agar memperoleh tingkat valid setiap butir pernyataan dengan menggunakan korelasi person. Selanjutnya keseluruhan butir pernyataan dilakukan pengujian reliabilitas alpha untuk memperoleh instrumen yang

dapat dijadikan sebagai alat ukur. Penentuan rentang nilai atas jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu berdasarkan skor sebagai berikut: a).Nilai terendah $1 \times 1 = 1$, b).Nilai tertinggi $1 \times 5 = 5$

Penentuan rentang skala

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang skala

M : Jumlah alternatif jawaban intern

N : Jumlah sampel

Sehingga : $RS = \frac{80(5-1)}{5} = 64$

Penentuan rentang skor

Rentang skor terendah= n x skor terendah

$$= 80 \times 1$$

$$= 80$$

Rentang skor tertinggi= n x skor tertinggi

$$= 80 \times 5$$

$$= 400$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likery 1- 5, maka katagori pengklasifikasian untuk variabel Prilaku kerja, Promosi Jabatan dan Kinerja karyawan terdapat ada.

Jenis dan sumber data

Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 2014). Data primer disebut juga sebagai data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Jenis data ini diperoleh melalui kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti langsung dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi.

Data skunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 2014). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber buku, laporan, jurnal, dan lain-lain yang merupakan hasil olahan pihak umum dari pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi

Gambaran umum Kementerian Agama Kota Jambi

Visi

Pembangunan agama bukan hanya merupakan bagian integral pembangunan nasional, melainkan juga bagian yang seharusnya melandasi dan menjiwai keseluruhan arah dan tujuan pembangunan nasional, dimana untuk masa yang akan datang mengarah pada upaya untuk mewujudkan visi “Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur. Selaras dengan hal tersebut khususnya pada Kantor Kementerian Agama Kota Jambi yang mempunyai Visi “*Terwujudnya masyarakat Kota Jambi yang agamis, cerdas dan berkualitas*”

Misi

Untuk mewujudkan visi diatas dengan mempertimbangkan kondisi, potensi dan permasalahan yang ada, dan sinergi dengan visi, maka peran misi sangat dibutuhkan.

Oleh karena itu misi Kementerian Agama Kota Jambi sebagai berikut: 1). Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, 2). Meningkatkan kerukunan umat beragama, 3). Meningkatkan kualitas Raudhatul Anfal, Madrasah, pendidikan Agama dan pendidikan Keagamaan, 4). Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji, 5)Mewujudkan pemerintahan bersih dan berwibawah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Hasil evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat diukur dengan menggunakan beberapa kriteria seperti dengan menggunakan pengukuran validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), serta reliabilitas konsistensi internal yang meliputi *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa validitas konvergen dari pengukuran model dengan indikator reflektif dapat diketahui dari korelasi atau hubungan antara *score item* indikator dengan *score* konstraknya. Indikator dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai korelasi yaitu $> 0,60$. Hasil dari *factor loading* validitas konvergen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Hasil pengukuran validitas konvergen

Indikator	Perilaku Kerja	Promosi Jabatan	Kinerja Pegawai	Keterangan
PK1.1	0,71			Valid
PK1.2	0,78			Valid
PK2.3	0,74			Valid
PK2.4	0,70			Valid
PK3.5	0,58			Tidak Valid
PK3.6	0,76			Valid
PK4.7	0,8			Valid
PK4.8	0,52			Tidak Valid
PJ1.1		0,77		Valid
PJ1.2		0,72		Valid
PJ2.3		0,68		Tidak Valid
PJ2.4		0,61		Tidak Valid
PJ3.5		0,73		Valid
PJ3.6		0,8		Valid
PJ4.7		0,50		Tidak Valid
PJ4.8		0,74		Valid
PJ5.9		0,41		Tidak Valid
PJ5.10		0,73		Valid
KP1.1			0,71	Valid
KP1.2			0,53	Tidak Valid
KP2.3			0,40	Tidak Valid
KP2.4			0,72	Valid
KP3.5			0,76	Valid
KP3.6			0,71	Valid
KP4.7			0,67	Tidak Valid
KP4.8			0,63	Tidak Valid
KP5.9			0,72	Valid
KP5.10			0,82	Valid
KP6.11			0,47	Tidak Valid
KP6.12			0,74	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa ada 11 indikator yang nilainya tidak mencapai batas kriteria <0,50 yaitu indikator PK3.5, PK4.8, PJ2.3, PJ2.4, PJ4.7, PJ5.9, KP1.2 KP2.3, KP4.7, KP4.8, KP6.11. Setelah melakukan pengukuran validitas konvergen maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran validitas diskriminan (*discriminant validity*). Cara mengetahui nilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Setiap konstruk dikategorikan baik apabila memiliki nilai validitas diskriminan yaitu < 0,50. Berikut ditampilkan tabel mengenai nilai AVE untuk setiap konstruk:

Tabel 6 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Konstruk	AVE
1	Perilaku Kerja	0,50
2	Promosi Jabatan	0,46
3	Kinerja Pegawai	0,45

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk adalah tidak memenuhi kriteria <0,50 yaitu yang memiliki nilai di bawah 0,50 adalah Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada konstruk yang memiliki nilai validitas diskriminan yang tidak baik. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas komposit.

Tabel 7 Hasil pengukuran validitas konvergen

Indikator	Perilaku Kerja	Promosi Jabatan	Kinerja Pegawai	Keterangan
PK .1	0.73			Valid
PK.2	0.75			Valid
PK .3	0.74			Valid
PK .4	0.71			Valid
PK .5	0.81			Valid
PK .6	0.83			Valid
PJ 1.1		0,71		Valid
PJ 1.2		0,72		Valid
PJ 3.5		0,80		Valid
PJ 3.6		0,86		Valid
PJ 4.8		0,76		Valid
PJ 5.10		0,70		Valid
KP 1.1			0.84	Valid
KP 2.4			0,74	Valid
KP 3.6			0,70	Valid
KP 5.10			0,88	Valid
KP5.9			0,79	Valid
KP6.12			0,80	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Setelah data didrop dan dilakukan kembali pengukuran validitas konvergen maka diketahui bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria yaitu memiliki nilai lebih dari 0,50 dan langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran validitas diskriminan (*discriminant validity*). Cara mengetahui nilai validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk. Setiap konstruk dikategorikan baik apabila memiliki nilai validitas diskriminan yaitu < 0,50. Berikut ditampilkan tabel mengenai nilai AVE untuk setiap konstruk:

Tabel 7 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Konstruk	AVE
1	Perilaku Kerja	0,63
2	Promosi Jabatan	0,60
3	Kinerja Pegawai	0,59

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk adalah memenuhi kriteria $>0,50$ yaitu yang memiliki nilai di atas 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk yang memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas komposit.

Tabel 8. Hasil Pengukuran *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>
1	Perilaku Kerja	0,88
2	Promosi Jabatan	0,89
3	Kinerja Pegawai	0,90

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel konstruk yang diteliti adalah $> 0,60$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item pengukuran untuk masing-masing variabel konstruk dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat dan konsisten. Guna memperkuat keakuratan tersebut maka dapat dilihat dari pengukuran terhadap *cronbach alpha* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengukuran *Cronbach Alpha*

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Perilaku Kerja	0,85
2	Promosi Jabatan	0,86
3	Kinerja Pegawai	0,88

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa variabel perilaku kerja, promosi jabatan dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa variabel promosi jabatan dan perilaku kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai reliabilitas yang baik. Guna memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya maka perlu menggunakan discriminant validity diperoleh hasil pada tabel 10

Berdasarkan sajian data pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya, dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator –

indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validitas yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 10. Discriminant Validity (Cross Loading)

	KP (Y)	PJ (Z)	PK (X)
KP1.1	0,71	0,63	0,66
KP1.2	0,53	0,49	0,49
KP2.3	0,40	0,41	0,34
KP2.4	0,72	0,73	0,71
KP3.5	0,76	0,77	0,78
KP3.6	0,71	0,72	0,74
KP4.7	0,67	0,68	0,70
KP4.8	0,62	0,61	0,58
KP5.9	0,82	0,80	0,80
KP5.10	0,72	0,73	0,76
KP 6.11	0,47	0,50	0,52
KP6.12	0,74	0,74	0,66
PJ1.1	0,76	0,77	0,78
PJ1.2	0,71	0,72	0,74
PJ2.3	0,67	0,68	0,70
PJ2.4	0,62	0,61	0,58
PJ3.5	0,72	0,73	0,76
PJ3.6	0,82	0,80	0,80
PJ4.7	0,47	0,50	0,52
PJ4.8	0,74	0,74	0,66
PJ5.9	0,72	0,73	0,71
PJ5.10	0,40	0,41	0,34
PK1.1	0,72	0,73	0,71
PK1.2	0,76	0,77	0,78
PK2.3	0,71	0,72	0,74
PK2.4	0,67	0,68	0,70
PK3.5	0,62	0,61	0,58
PK3.6	0,72	0,73	0,76
PK4.7	0,82	0,80	0,80
PK4.8	0,47	0,50	0,52

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil pengujian hipotesis (inner model)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel laten yaitu perilaku kerja, promosi jabatan dan kinerja pegawai, nilai signifikan, serta nilai *R-Square* dari penelitian ini. Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu dalam menjelaskan variabel laten dependen. Berikut ditampilkan tabel *R-Square* dari penelitian ini:

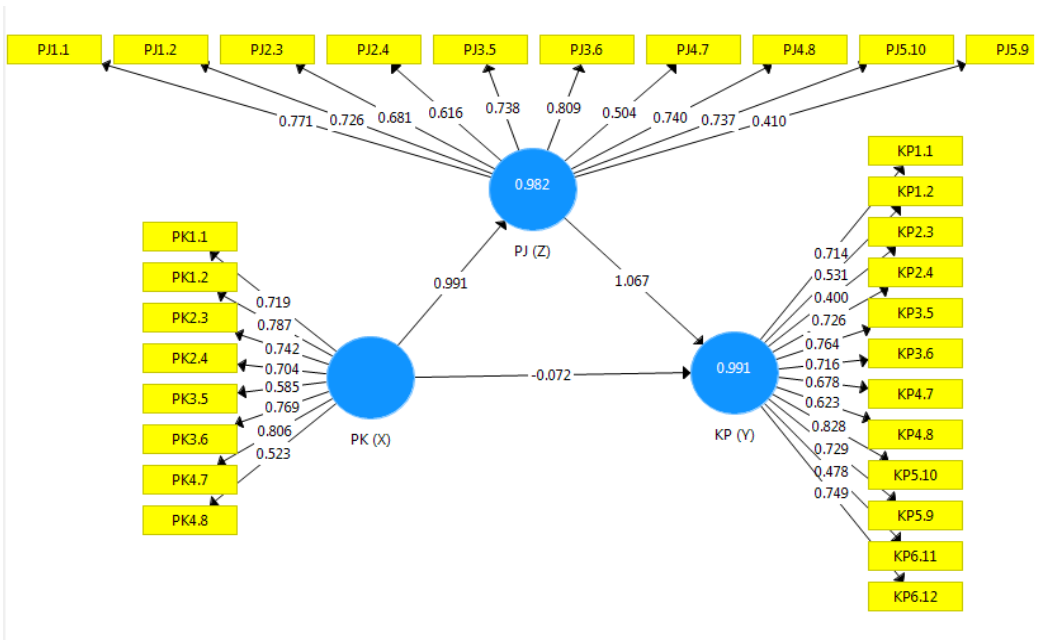
Tabel 11. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square
1	Promosi Jabatan	0,98
2	Kinerja Pegawai	0,99

Sumber: Data diolah, 2020

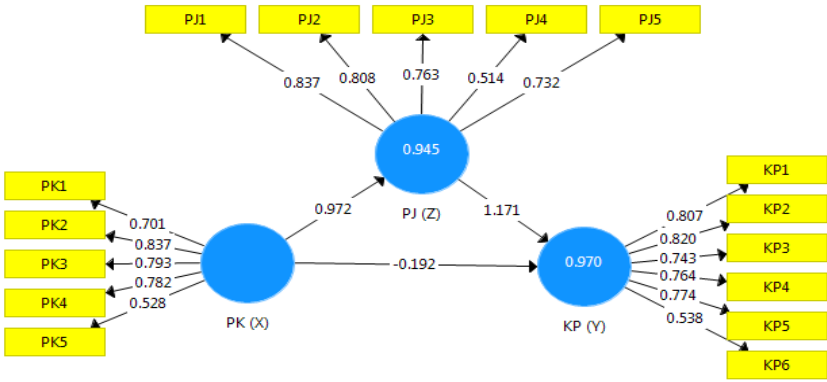
Berdasarkan tabel 10 maka dapat dijelaskan bahwa model pengaruh antara perilaku kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,98 yang

berarti bahwa variabel Promosi jabatan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja dan kinerja pegawai sebesar 98% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya, dapat dijelaskan bahwa model pengaruh antara perilaku kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,99 yang berarti bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja dan promosi jabatan sebesar 99% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya ditampilkan gambar mengenai hasil evaluasi inner model sebagai berikut:



Gambar 2. Outer model

Berdasarkan gambar 3 variabel, dapat diketahui besarnya pengaruh antara perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh perilaku kerja terhadap promosi jabatan, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh perilaku kerja, promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawa. Hasil pengaruh tersebut akan dijabarkan pada sub bab mediasi. Berikut merupakan gambar Koefisien Jalur



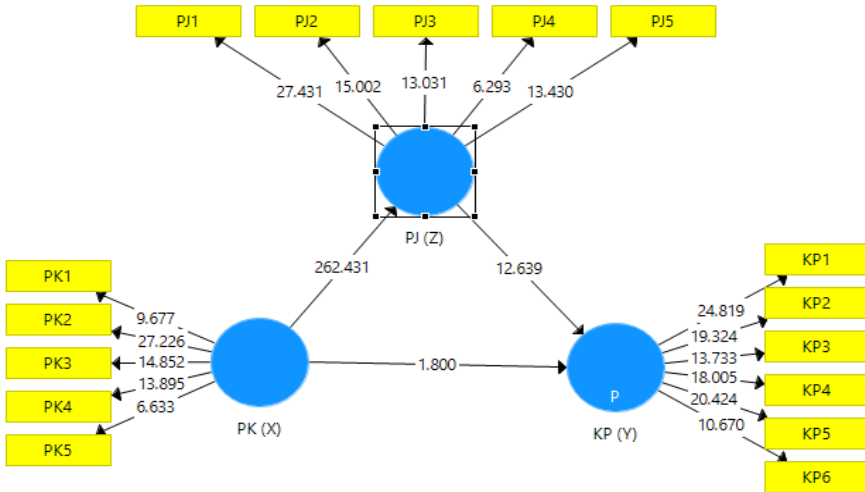
Gambar 3. Inner model

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar 5.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient perilaku kerja terhadap promosi jabatan sebesar 0,972, pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai sebesar 1.171 dan selanjutnya ada pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai -0,192.

Pengujian hipotesis

Pengujian secara langsung

Pengujian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, secara parsial perilaku kerja terhadap promosi jabatan, secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian ini diperoleh dari tabel *path coefficients*:



Gambar 4. Bootstrapping

Berdasarkan Tabel 12, maka dapat diketahui bahwa pengujian pengaruh antara perilaku kerja terhadap kinerja pegawai adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar -0,07 dengan nilai t statistik sebesar 0,73 yaitu lebih kecil dari t tabel (1,66) serta dengan tingkat signifikansi sebesar 0,46. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat ditolak.

Tabel 12. Hasil pengujian *path coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Ket
PK -> KP	-0,72	-0,77	0,09	0,73	0,46	Tidak Signifikan
PK -> PJ	0,99	0,99	0,001	685,28	0,00	Signifikan
PJ-> KP	1,06	1,07	0,09	11,063	0,00	Signifikan

Sumber :Data diolah, 2020

Catatan:

PK : Perilaku kerja
 PJ : Promosi jabatan
 KP : Kinerja pegawai

Pengujian pengaruh antara perilaku kerja terhadap promosi jabatan adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar 0,99 dengan nilai t statistik sebesar 685,28 yaitu lebih besar dari t tabel (1,66) serta dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima

Pengujian pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar 1,06 dengan nilai t statistik 11.063 yaitu lebih besar dari t tabel (1,66) serta dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima.

Pengujian efek tidak langsung (*indirect effect*)

Pengujian efek tidak langsung dengan menggunakan variabel yang menunjukkan seberapa besar secara parsial antara perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, secara parsial perilaku kerja terhadap promosi jabatan, secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil pengujian dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Hasil Pengujian *Indirect Efeect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Value	Ket
PK-> PJ -> KP	1.057	1.057	0,096	11.082	0,000	Signifikan

Sumber :Data diolah, 2020

Catatan:

PK : Perilaku kerja
 PJ : Promosi jabatan
 KP : Kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 13, maka dapat diketahui bahwa pengujian pengaruh antara perilaku kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah menunjukkan koefisien parameter sebesar 1.057 dengan nilai t statistik sebesar 11.082 yaitu lebih besar dari t tabel (1,66) serta dengan tingkat signifikan 0,000. Hasil tersebut menginterpretasikan bahwa perilaku kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 dapat diterima.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perilaku

kerja terdiri dari Hubungan sosial yang dilihat dari interaksi sosial yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Keahlian kejuruan yang bisa dilihat mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dan memiliki skill tertentu. Motivasi kerja yang bisa dilihat dari mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi dan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang diselesaikan. Inisiatif dan percaya diri yang dapat dilihat dari memiliki inspirasi untuk berkerja dan memiliki ide ide baru tidak mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan. Kinerja Pegawai memiliki hasil kerja ini yang dapat dilihat dari mencapai kuantitas yang diharapkan dan selalu meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan pekerjaan dapat dilihat dari Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan selalu mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya kepada rekan kerjanya. Inisiatif mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan mampu menggunakan inisiatif dalam menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecekatan mental dapat dilihat dari memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan memiliki kemampuan dalam kerja tim. Sikap dapat dilihat memiliki semangat kerja dan selalu bersikap yang baik dalam bekerja ketepatan waktu dan absensi dapat dilihat dari cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha mencapai target kerja tepat waktu.

Pada dasarnya jika perilaku kerja pegawai tidak baik maka penilaian terhadap kinerja pegawainya juga akan menjadi tidak baik juga. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

Pengaruh perilaku kerja terhadap promosi jabatan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa Perilaku kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan. perilaku kerja terdiri dari Hubungan sosial yang dilihat dari interaksi sosial yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Keahlian kejuruan yang bisa dilihat mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dan memiliki skill tertentu. Motivasi kerja yang bisa dilihat dari mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi dan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang diselesaikan. Inisiatif dan percaya diri yang dapat dilihat dari memiliki inspirasi untuk berkerja dan memiliki ide ide baru dapat mempengaruhi promosi jabatan ini terdiri dari kesempatan peningkatan jabatan dapat dilihat dari mendapatkan peningkatan jabatan dari hasil kerja yang bagus dan selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan. Peningkatan tanggung jawab dapat dilihat harus memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki peningkatan tanggung jawab. Peningkatan tugas dapat dilihat dari mampu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan beban kerja yang tinggi dari jabatan sebelumnya. Penambahan hak dapat dilihat dari memiliki hak hak atas promosi jabatan baru dan memiliki hak dan kewajiban yang baru. Perluasan otoritas dapat dilihat dari memiliki kewenangan baru yang lebih luas dan menggunakan kewenangan dengan baik dan benar.

Pada dasarnya jika perilaku kerja pegawai baik maka penilaian terhadap promosi jabatannya juga akan menjadi lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kejuruan,

motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan ini terdiri dari kesempatan peningkatan jabatan dapat dilihat dari mendapatkan peningkatan jabatan dari hasil kerja yang bagus dan selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan. Peningkatan tanggung jawab dapat dilihat harus memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki peningkatan tanggung jawab. Peningkatan tugas dapat dilihat dari mampu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan beban kerja yang tinggi dari jabatan sebelumnya. Penambahan hak dapat dilihat dari memiliki hak atas promosi jabatan baru dan memiliki hak dan kewajiban yang baru. Perluasan otoritas dapat dilihat dari memiliki kewenangan baru yang lebih luas dan menggunakan kewenangan dengan baik dan benar dapat mempengaruhi Kinerja pegawai secara signifikan. Kinerja Pegawai memiliki hasil kerja ini yang dapat dilihat dari mencapai kuantitas yang diharapkan dan selalu meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan pekerjaan dapat dilihat dari Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya dan selalu mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya kepada rekan kerjanya. Inisiatif mampu menggunakan inisiatifnya dalam tugas dan pekerjaan mampu menggunakan inisiatif dalam menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Kecekatan mental dapat dilihat dari memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan memiliki kemampuan dalam kerja tim. Sikap dapat dilihat memiliki semangat kerja dan selalu bersikap yang baik dalam bekerja ketepatan waktu dan absensi dapat dilihat dari cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha mencapai target kerja tepat waktu.

Pada dasarnya jika promosi jabatan baik maka penilaian terhadap kinerja pegawainya juga akan menjadi lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

Pengaruh perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan, artinya perilaku kerja terdiri dari Hubungan sosial yang dilihat dari interaksi sosial yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Keahlian kejuruan yang bisa dilihat mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dan memiliki skill tertentu. Motivasi kerja yang bisa dilihat dari mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi dan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang diselesaikan. Inisiatif dan percaya diri yang dapat dilihat dari memiliki inspirasi untuk berkerja dan memiliki ide ide baru dan dapat mempengaruhi promosi jabatan dapat dilihat dari kesempatan peningkatan jabatan dapat dilihat dari mendapatkan peningkatan jabatan dari hasil kerja

yang bagus dan selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan. Peningkatan tanggung jawab dapat dilihat harus memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang dikerjakan dan memiliki peningkatan tanggung jawab. Peningkatan tugas dapat dilihat dari mampu menyelesaikan tugas tugas yang diberikan dan mampu menyelesaikan beban kerja yang tinggi dari jabatan sebelumnya. Penambahan hak dapat dilihat dari memiliki hak hak atas promosi jabatan baru dan memiliki hak dan kewajiban yang baru. Perluasan otoritas dapat dilihat dari memiliki kewenangan baru yang lebih luas dan menggunakan kewenangan dengan baik dan benar dan dampaknya bagi kinerja pegawai dapat dilihat dari Hubungan sosial yang dilihat dari interaksi sosial yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Keahlian kejuruan yang bisa dilihat mempunyai keahlian khusus dibidang tertentu dan memiliki skill tertentu. Motivasi kerja yang bisa dilihat dari mendapatkan motivasi dari luar dan dalam instansi dan mendapatkan penghargaan dari pekerjaan yang diselesaikan. Inisiatif dan percaya diri yang dapat dilihat dari memiliki inspirasi untuk berkerja dan memiliki ide ide baru promosi jabatan

Pada dasarnya jika perilaku kerja dan promosi jabatan baik maka penilaian terhadap kinerja pegawainya juga akan menjadi lebih baik lagi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tidak baik perilaku kerja maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa Perilaku kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Promosi jabatan pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku kerja maka akan semakin baik pula promosi jabatan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kejuruan, motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Jambi.. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan

tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

Dalam Dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian bahwa perilaku kerja terhadap promosi jabatan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini sesuai jika perilaku kerja dan promosi jabatan baik maka dapat berdampak pada kinerja karyawan kedepannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dimana perilaku kerja yang dilihat dari dimensi hubungan sosial, keahlian kerjuruhan, motivasi kerja, inisiatif percaya diri memiliki pengaruh promosi jabatan yang dilihat dari dimensi kesempatan peningkatan jabatan, peningkatan tanggung jawab, peningkatan tugas, penambahan hak dan perluasan otoritas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, ketepatan waktu dan absensi.

Saran

Berdasarkan hasil dari variabel kinerja pegawai adalah termasuk kategori tinggi, oleh karena itu diharapkan agar kantor Kementerian Agama dapat meningkatkan kinerja pegawai dari sisi Pegawai harus memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan pegawai harus memiliki kerja tim yang baik.

Berdasarkan hasil dari variabel perilaku kerja adalah termasuk kategori baik, oleh karena itu diharapkan agar kantor Kementerian Agama dapat meningkatkan perilaku kerja pegawai dari sisi pegawai harus banyak memiliki inspirasi untuk bekerja dan harus memiliki ide ide baru dalam bekerja agar menjadi lebih baik lagi seperti.

Berdasarkan hasil dari variabel promosi jabatan adalah termasuk kategori tinggi, oleh karena itu diharapkan agar kantor Kementerian Agama dapat meningkatkan promosi jabatan pegawai dari sisi Pegawai mendapatkan peningkatan jabatan dari hasil kerja yang bagus dan Pegawai selalu memiliki kesempatan dalam peningkatan jabatan.

Berdasarkan hasil variabel perilaku kerja, promosi jabatan dan kinerja pegawai sudah termasuk kategori baik, oleh karena itu diharapkan agar Kementerian Agama dapat menerapkan penilaian terhadap perilaku kerja dan promosi jabatan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito,(2005) Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia. *edisi kelima, cetakan keempat belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Amar, H., & Fikri, Z. (2020). Pengaruh kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. *KEMUDI: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 4(2), 275-291.*
- Anggelina, N. P. (2014). Kebijakan sistem penilaian prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Bpd Bali Kantor Cabang Mangupura. *Jurnal Manajemen Bisnis, 11(2), 143-163.*
- Ardana,I. K.,Mujiati,N. I., &Utama,I. W. M. U. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshad, M. A., Masood, M. T., & Amin, G. (2013). Effects of performance appraisal politics on job satisfaction, turnover intention and loyalty to supervisor: Study

- with reference to the telecom organizations of Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 2(3), 653.
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis pengaruh self-efficacy, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 7(2), 149-161.
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dewi, L. T. K. K., & Amin, R. (2016). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 37-44.
- Gede P.A., I Wayan.B., & Wayan.C, (2019). Pengaruh promosi jabatan dan disiplinkerja terhadap kinerja pegawai, Bisma. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 52-59
- Harahap, A. S., & Angelia, N. (2016). Peranan promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4(1), 29-42.
- Harefa, A. (1999). *Mematahkan belenggu motivasi: membangkitkan energi penggerak sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.Hasibuan, Malayu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books,
- Johanim Joharia*, Tan Fee Yeanb, Zurina Adnanc, Khulida Kirana Yahyad., & Mohamad Nassruddin Ahmade. (2012). Promoting employee intention to stay: do human resource management practices matter? *int. Journal Of Economics And Management* 6(2): 396 – 416
- Mandiangan, E. F., & Rahyuda, A. G. (2015). *Pengaruh prestasi kerja, senioritas, dan loyalitas terhadap promosi jabatan pada discovery Kartika Plaza Hotel Bali*. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkuprawira, Syafri. 2004. *Manajemen sumber daya dan stretegik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martina, A. B. (2017). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, 11(76).
- Mujahidah. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan. *Jurnal Economic Resource*, 2(1), 27-38
- Pebriana, P. P. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada inspektorat daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Ekonomia*, 6(2), 371-382.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Sarboini, S. (2016). Performance of employees and impact on promotion of position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4(1), 103-114.
- Subekti, A., & Setyadi, D. (2016). The implication of financial compensation and performance appraisal system to job satisfaction and motivation also employee performance in PT Pupuk Kalimantan Timur Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(2), 16-27.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang). *Infokam*, 13(1).

- Sutrisno, E. (2013). Manajemen sumber daya manusia.
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Cabang Binjai. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2(2), 146-153.
- Tenges, Y. Y. (2013). Evaluation of performance appraisal in PT. Xyz. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Usman, B. (2017). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (54).



© 2019 oleh penulis. Pemegang Lisensi JDM, Indonesia. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Lisensi Atribusi Creative Commons (CC BY-SA)