

## PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KANTOR TANAMAN PANGAN HOLTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KABUPATEN BUNGO

Basyit Awwali<sup>1</sup>, Sry Rosita<sup>2</sup>, Wahyu Juari Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Jambi

<sup>1</sup>[basyitawwali12@gmail.com](mailto:basyitawwali12@gmail.com), <sup>2</sup>[sry\\_rosita@unja.ac.id](mailto:sry_rosita@unja.ac.id), <sup>3</sup>[wahyujuari@gmail.com](mailto:wahyujuari@gmail.com)

Received: 28-09-2025

Revised: 10-10-2025

Approved: 20-10-2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan kompetensi sebagai variabel moderasi pada Kantor Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Bungo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 121 pegawai dengan sampel sebanyak 93 responden yang diperoleh melalui rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menguji model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,883, nilai T-Statistic sebesar 19,662 ( $>1,96$ ) dan P-values sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Sementara itu, kompetensi tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi, ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur  $-0,033$ , T-Statistic sebesar 0,984 ( $<1,96$ ) dan P-values sebesar 0,325 ( $>0,05$ ). Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa promosi jabatan berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, namun kompetensi belum mampu memperkuat hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan perlu disesuaikan dengan tingkat kompetensi agar dapat memberikan dampak maksimal terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Promosi Jabatan; Kompetensi; Kinerja Pegawai;

### PENDAHULUAN

Kantor Tanaman Pangan Holtikultura dan Perkebunan (TPHP) Kabupaten Bungo merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pembangunan tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Tugas pokok kantor TPHP yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi wewenang daerah dan tugas pembantuan pada sub sektor tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan serta memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh kegiatan dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah pada sub sektor tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan. Pelaksanaan tugas pokok kantor TPHP harus memiliki pegawai yang bertanggung jawab dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, maka dari itu untuk dapat bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas pokok tersebut tentunya harus diikuti oleh kinerja yang baik.

Menurut (Wahyuni & Badri, 2023) kinerja pegawai pada instansi pemerintahan bentuk perwujudan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh beragam karakteristik individu pegawai. Kinerja yang baik sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan instansi, untuk itu instansi melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk Promosi Jabatan yang diberikan pada pegawai (Sabar et al., 2017). Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melakukan promosi jabatan karena dengan melakukan promosi jabatan dapat berdampak langsung kepada penentuan kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, apabila pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai besar kemungkinan

pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (Dahlioni & Ningrum, 2020). Menurut (Ardi & Sukmasari, 2016) adanya kesempatan untuk promosi jabatan sangat mendukung adanya peningkatan kinerja yang tinggi dalam organisasi. Mengingat promosi sering pula disebut kembalinya seorang pegawai ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi. pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka pegawai akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap pegawai mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Promosi jabatan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kinerja individu, pengalaman kerja, kualifikasi pendidikan yang semuanya berkaitan dengan kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup beberapa hal seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Menurut (A. Hidayat et al., 2020) kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat dikatakan bahwa peranan kompetensi dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai sangat mendukung terhadap pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi, dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula hasil yang diberikan.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dibutuhkan kompetensi bagi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Kompetensi yang dimiliki akan sangat menunjang kondisi dimana sumber daya manusia akan berhasil dalam menjalankan tugasnya (Sudarmin Manik & Nova Syafrina, 2018) penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Mulyasari, 2019) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang mana kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikaitkan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu, kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

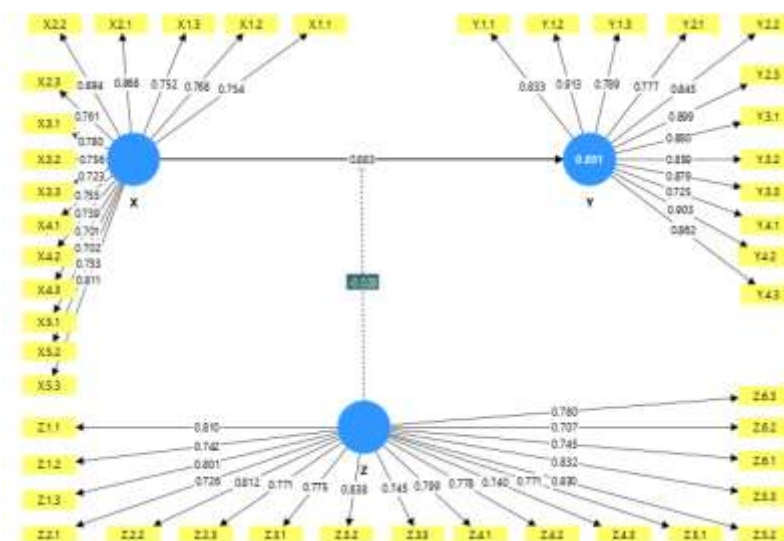
Penelitian-penelitian yang mengkaji hubungan antara promosi jabatan terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti pada (Apriada & Wulandari, 2020), (Ardi & Sukmasari, 2016) dan (Sabar et al., 2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu kinerja pegawai akan tercapai sesuai dengan target, sebaliknya jika promosi jabatan kurang baik maka dapat menghambat kinerja pegawai. Namun, terdapat hasil yang bertentangan seperti hasil penelitian (Pancasasti et al., 2022) menyatakan bahwa promosi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain promosi jabatan, kompetensi juga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Beberapa peneliti sebelumnya yang telah meneliti dan menganalisis ketertarikan kompetensi terhadap kinerja pegawai antara lain (Puteri et al., 2022) mengemukakan bahwa kompetensi kerja memberikan hal yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan adanya hubungan yang sangat erat diantara kompetensi kerja dan kinerja, namun penelitian dari (R. Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Mulai dari pengumpulan data kemudian diolah hingga mendapatkan sebuah kesimpulan berdasarkan beberapa metode dan pendekatan tertentu untuk mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang tersusun atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor tanaman pangan dan hortikultura kabupaten Bungo yang berjumlah 121 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin merupakan sebuah formula sederhana yang digunakan dalam statistika untuk memperkirakan ukuran sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian yang berjumlah 93 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu memberikan kuesioner, Kuesioner diberikan langsung kepada 93 pegawai kantor tanaman pangan hortikultura dan perkebunan kabupaten Bungo. Analisis data peneliti menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan aplikasi SmartPLS 4.0 untuk menguji model pengukuran (*outer model*) dan hubungan antar variabel (*inner model*) dengan melihat nilai t-statistik dan p-value pada tingkat signifikansi 5%. Metode ini dipilih karena sesuai untuk analisis hubungan moderasi pada sampel kecil dan untuk menguji pengaruh langsung dan moderasi dalam penelitian ini secara komprehensif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas konvergen merupakan pengujian model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi item skor dengan skor yang diestimasi software SmartPLS 4. Nilai reflektif dikatakan tinggi jika variabel laten dengan konstruksya berkorelasi diatas 0,70.



**Gambar 1.** Model Struktural Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Moderas

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 4 dapat dilihat pada gambar diatas. Nilai outer loading atau korelasi antar konstruk dan variabel menunjukkan bahwa semua bernilai di atas 0,70 semua sehingga tidak ada konstruk yang dieliminasi dari model dan variabel laten dengan konstruknya berkolerasi tinggi.

**Tabel 1.**  
**Hasil Cross Loading antara Variabel Promosi Jabatan (X),**  
**Kinerja Pegawai (Y), dan Kompetensi (Z)**

<b>Indikator</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
X.1.1	0.754	0.648	0.284
X.1.2	0.768	0.682	0.348
X.1.3	0.752	0.692	0.349
X.2.1	0.868	0.803	0.368
X.2.2	0.894	0.882	0.385
X.2.3	0.761	0.718	0.329
X.3.1	0.780	0.761	0.332
X.3.2	0.756	0.810	0.413
X.3.3	0.723	0.694	0.329
X.4.1	0.755	0.719	0.301
X.4.2	0.739	0.615	0.288
X.4.3	0.701	0.593	0.281
X.5.1	0.702	0.644	0.262
X.5.2	0.733	0.700	0.200
X.5.3	0.811	0.774	0.324
Y.1.1	0.838	0.833	0.385
Y.1.2	0.811	0.913	0.454
Y.1.3	0.773	0.789	0.355
Y.2.1	0.663	0.777	0.352
Y.2.2	0.720	0.845	0.419
Y.2.3	0.782	0.899	0.426
Y.3.1	0.760	0.880	0.386
Y.3.2	0.775	0.859	0.451
Y.3.3	0.779	0.879	0.453
Y.4.1	0.798	0.725	0.294
Y.4.2	0.907	0.903	0.409
Y.4.3	0.895	0.862	0.438
Z.1.1	0.267	0.329	0.810
Z.1.2	0.257	0.278	0.742
Z.1.3	0.341	0.389	0.801
Z.2.1	0.299	0.364	0.726
Z.2.2	0.295	0.344	0.812
Z.2.3	0.356	0.399	0.771

Indikator	X	Y	Z
Z.3.1	0.345	0.350	0.775
Z.3.2	0.346	0.382	0.838
Z.3.3	0.268	0.353	0.745
Z.4.1	0.317	0.374	0.799

Nilai discriminant validity yang dapat di lihat melalui tabel diatas menunjukkan nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuk dibanding dengan nilai cross loading pada variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik untuk menyusun masing-masing variabelnya.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konstruk Variabel Penelitian**

Matriks	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0.950	0.953	0.956	0.590
Y	0.964	0.966	0.969	0.721
Z	0.962	0.964	0.965	0.607

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk atau variabel telah menghasilkan nilai cronbach's alpha minimal 0,7 yang menandakan bahwa konstruk tersebut reliabel. Semua konstruk juga telah menghasilkan nilai composite reliability minimal 0,7 yang menandakan bahwa konstruk tersebut reliabel. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square) Variabel Kinerja Pegawai**

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.891	0.887

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square variabel kinerja yaitu 0,891, hal ini menunjukan bahwa semua variabel independen/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu 89,1% terhadap Promosi Jabatan variabel depende/terikat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Path Coefficients (Hubungan Antarvariabel dalam Model Struktural)**

Koefisien jalur	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistic (/O/STDEV/)	P values
Promosi Jabatan > Kinerja	0.883	0.875	0.045	19.662	0.000
Kompetensi x Promosi Jabatan > Kinnerja	-0.028	-0.033	0.029	0.984	0.325

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,883, yang menunjukkan arah hubungan positif antara promosi jabatan dan kinerja. Nilai P-values sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan T-Statistic sebesar 19,662 ( $> 1,96$ ) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Hasil ini sesuai dengan kriteria rule of thumb yang dikemukakan oleh Latan et al. (2015), di mana hipotesis dapat diterima jika P-values  $< 0,05$  dan T-Statistic  $> 1,96$ . Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa promosi jabatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi peluang promosi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja, prestasi, dan masa kerja, maka semakin besar pula dorongan motivasional bagi mereka untuk bekerja lebih optimal. Promosi jabatan memberikan pengakuan atas kompetensi dan kontribusi pegawai, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap organisasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar  $-0,033$ , yang menunjukkan arah hubungan negatif antara variabel moderasi (kompetensi) dengan hubungan promosi jabatan terhadap kinerja.

Nilai P-values sebesar 0,325 ( $> 0,05$ ) dan T-Statistic sebesar 0,984 ( $< 1,96$ ) menunjukkan bahwa pengaruh moderasi kompetensi tidak signifikan. Dengan demikian, hasil ini tidak memenuhi kriteria rule of thumb (Latan et al., 2015), sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Artinya, kompetensi tidak berperan sebagai variabel yang memperkuat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, bahkan cenderung memperlemah hubungan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja, namun faktor kompetensi individu belum secara optimal mendukung efektivitas promosi tersebut. Hal ini dapat terjadi apabila promosi jabatan tidak sepenuhnya didasarkan pada kemampuan dan keahlian pegawai, melainkan pada faktor lain seperti masa kerja atau pertimbangan administratif. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap promosi jabatan didasarkan pada tingkat kompetensi yang sesuai agar dapat memberikan dampak positif maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat promosi jabatan maka semakin tinggi juga kinerja yang didapatkan, dengan demikian instansi perlu memperhatikan faktor-faktor dari promosi jabatan tersebut sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian selanjutnya adalah kompetensi memoderasi secara negatif dan tidak signifikan pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berada pada kategori tinggi belum tentu akan dapat menaikkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai itu secara langsung. Dalam artian lain variabel kompetensi belum cocok menjadi moderasi antara promosi jabatan terhadap kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriada, K., & Wulandari, P. R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal*, 2(2), 104–113. <https://doi.org/10.35593/apaji.v2i2.18>
- Ardi, R. P., & Sukmasari, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. *Jurnal Ebbank*, 7(2), 105–110.  
<http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/98>
- Dahliani, S. R., & Ningrum, D. W. N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang. *JRPA- Journal of Regional Public Administration*, 5(1), 1–12.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Pancasasti, R. P., Putra, Y. I. A., Surifah, A., & Pratama, K. E. B. (2022). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Alumni Instrumentasi Bandung Di Lingkungan Perusahaan Kota Cilegon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 232–245.  
<https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2179>
- Puteri, S. N., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.
- Sabar, N. D., Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2328–2337.
- Sudarmin Manik, & Nova Syafrina. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1022–1037.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>