

Kepuasan Kerja: Dalam Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo)

Nafisatul Maesaroh¹, M.Trihudiyatmanto^{2*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo
trihudiyatmanto@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo.

Metodologi - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability yaitu sensus sampling yang mana berdasarkan data yang diperoleh dalam wawancara dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara offline. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji kualitas data, analisis data, analisis faktor konfirmatori, uji analisis data SEM, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil - Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Uji t Parsial diperoleh hasil bahwa variabel Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo. Variabel Promosi Jabatan dimediasi oleh Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo.

Implikasi - Sebagai informasi atau masukan bagi pemimpin untuk mengetahui dan mengembangkan prestasi kerja pegawai. Serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan kedepannya.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

Latar Belakang Masalah

Di era pandemi ini, banyak perusahaan atau instansi yang mulai memperbaiki sumber daya manusia atau pegawainya. Sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pegawai. Sumber daya manusia seperti halnya tubuh yang harus dimiliki dalam suatu instansi. Upaya untuk mencapai tujuan dari instansi itu sendiri dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya yang telah tersedia. Salah satunya adalah manusia, manusia dalam suatu instansi merupakan sumber tenaga kerja yang memiliki peran utama sebagai pelaksana kegiatan instansi yaitu sumber daya manusia. Menurut Barthos (2012:55), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia, baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Salah satu masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja dianggap sebagai hal paling penting dalam suatu

instansi karena keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai itu sendiri. Menurut Edi Sutrisno (2009:150), prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang dalam suatu perusahaan atau instansi sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan. Istilah prestasi kerja dan kinerja memiliki pengertian yang sama. Dimana istilah prestasi kerja berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretati*, yang artinya apa yang telah diciptakan. Mangkunegara (2001:67) pengertian kinerja prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memperoleh prestasi menjadi kebanggaan tersendiri bagi pegawai dikarenakan persaingan juga berkembang sangat pesat.

Untuk mempertahankan pegawai yang memiliki prestasi kerja, Dispaperkan harus konsisten dan bijak untuk meningkatkan promosi jabatan guna memperoleh kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mempertahankan prestasi kerja pegawai secara maksimal. Ketatnya dalam hal seleksi dan persaingan dapat memotivasi para pegawai untuk berusaha keras agar layak dipromosikan. Suharni Rahayu (2017:63), promosi jabatan adalah perpindahan jabatan atau pekerjaan kembali seseorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi, umumnya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan gaji.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti, 2021 dan Ali Akbar Rafsanjani 2021 membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh I Made Surata, Wayan Arya Paramarta, 2018 membuktikan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adanya hasil penelitian yang berbeda tersebut maka peneliti menawarkan konsep dengan memberi variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Alasan penambahan variabel mediasi kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda Ratnawati, 2020 dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abdur Rohman, Heru Sri Wulan, Andi Tri Haryono, 2018 bahwa variabel tersebut memediasi hubungan antara promosi terhadap prestasi kerja karyawan.

Setiap pegawai yang bekerja baik dalam instansi ataupun perusahaan pasti mengharapkan memperoleh kepuasan dari instansi tersebut. Menurut Hani Handoko (2000) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal seperti: interaksi dengan sesama pegawai, interaksi dengan atasan, menaati peraturan yang berlaku di Dispaperkan. Beberapa hal terkait kepuasan kerja kadang kurang mendapat sorotan dari setiap instansi, padahal kepuasan kerja merupakan suatu unsur yang penting. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa masalah yang perlu diperhatikan di Dispaperkan terkait kepuasan kerja pegawai.

Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang terdapat di Kabupaten Wonosobo. Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan sebagian wewenang ataupun urusan pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa Jumlah pegawai negeri sipil Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonsobo berjumlah 121 orang. Dengan pegawai golongan I sejumlah 1 orang dengan presentase 0,83%, pada golongan II

sejumlah 20 orang dengan presentase 16,53%, pada golongan III sejumlah 81 orang dengan presentase 66,94%. Golongan IV 19 orang 15,7%.

Berdasarkan data SKP dari tahun 2016-2018 dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja dari tahun ke tahun memiliki prosentase yang tidak signifikan. Prestasi Kerja yang selalu mengalami kenaikan hanya pada 2 bidang yaitu Kepala Dinas, Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan. Data ini hanya sebagai kisaran prestasi kerja dari Tahun 2016-2018, karena melihat dari sifat prestasi kerja pegawai yang merupakan data yang menjadi rahasia dari Dispaperkan sehingga tidak dapat diakumulasikan secara rinci. Adanya penurunan prestasi kerja dari tahun 2016-2018 membuat Dispaperkan harus mampu menciptakan ide-ide tersendiri agar pegawai tetap dapat mempertahankan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo dari tahun 2016-2018 mengalami penurunan dapat dilihat dari data SKP. Adanya perbedaan penelitian atau *research gap*, maka peneliti menawarkan konsep sebagai mediasi engan menambahkan variabel intervening kepuasan kerja. Konsep tersebut merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti pada tahun 2021 dan I Made Surata pada tahun 2018.

Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Menurut Cooper dikutip dari Samsudin (2006:159), prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Darma (1998:1), prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang.

Menurut Hasibun (2001:105), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Handoko dikutip dari Muhammad Isa Indrawan penilaian prestasi adalah proses melalui manajer organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibun (2011) promosi merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu perusahaan sehingga mereka memperoleh, gaji, hak, status dan penghasilannya yang lebih besar. Menurut Sondang P. Siagian promosi jabatan adalah apabila seseorang dipilih dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawabnya lebih besar, jabatan lebih tinggi dan gaji lebih besar.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fadli (2020) membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hariani, Silviana Damayanti (2018) bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti (2021) membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian Ali Akbar Rafsanjani (2021) membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah dimana situasi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pada saat pegawai memandang pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja adalah cara pandang pegawai tentang pekerjaan dengan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Chartin Devi, Ropal Tores, Hilda Wahyuni (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Dan pada penelitian Heny Handayani (2017) juga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

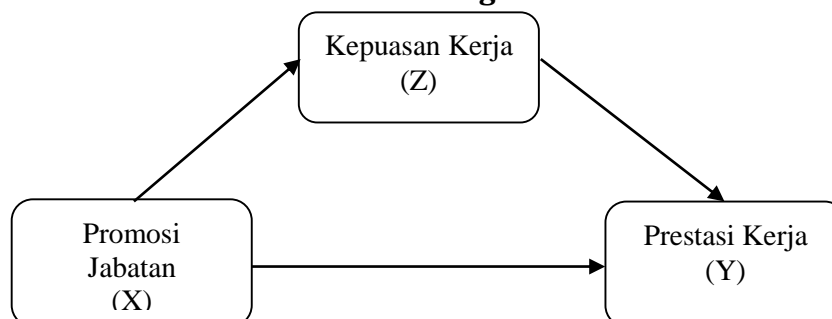
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti (2021) membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Surata, Wayan Arya Paramarta (2018) mengemukakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adanya perbedaan penelitian tersebut maka peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan Linda Ratnawati 2020 menyimpulkan bahwa kompensasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi yang baik bagi beban kerja dan lingkungan dalam menciptakan prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Dari penjelasan di atas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran teoristis sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoristis



Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Populasi dan Sempel

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negri Sipil Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo sejumlah 121 pegawai yang selanjutnya dijadikan sampel.

Pembahasan

Uji Validitas Data

Indikator dikatakan valid apabila *critical ratio* (CR) > 1,96 dengan nilai probabilitas (P) > 0,05 (Ferdinand, 2014) dengan menggunakan bantuan *software* AMOS. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

1) Variabel Promosi Jabatan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PJ1 <--- PJ	1				
PJ2 <--- PJ	1,222	0,156	7,818	***	par_1
PJ3 <--- PJ	0,938	0,137	6,870	***	par_2
PJ4 <--- PJ	1,108	0,146	7,612	***	par_3
PJ5 <--- PJ	1,176	0,155	7,597	***	par_4

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel promosi jabatan dalam penelitian ini mempunyai nilai critical ratio (CR) > 1,96 dan nilai probability (P) < 0,05 sehingga indikator yang digunakan hasil keseluruhannya dapat dikatakan valid.

2) Variabel Prestasi Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK1 <--- PK	1				
PK2 <--- PK	0,696	0,094	7,414	***	par_1
PK3 <--- PK	0,794	0,126	6,318	***	par_2
PK4 <--- PK	0,934	0,092	10,191	***	par_3

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel prestasi kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai critical ratio (CR) . 1,96 dan nilai probability (P) < 0,05, sehingga indikator yang digunakan hasil keseluruhannya dapat dikatakan valid.

3) Variabel Kepuasan Kerja**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK1 <--- KK	1				
KK2 <--- KK	1,066	0,141	7,581	***	par_1
KK3 <--- KK	0,927	0,13	7,149	***	par_2
KK4 <--- KK	0,989	0,142	6,987	***	par_3

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini mempunyai nilai critical ratio (CR) > 1,96 dan nilai probability (P) < 0,05, sehingga indikator yang digunakan hasil keseluruhannya dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memenuhi kriteria apabila Construct Reliability (CR) > 0,7. Nilai Construct Reliability diantara 0,6 s/d 0,7 masih dapat diterima dengan syarat validitas konstruk (indikator 0 dalam model adalah baik. Hasilnya semua diatas 0,7. Hasil pengolahan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

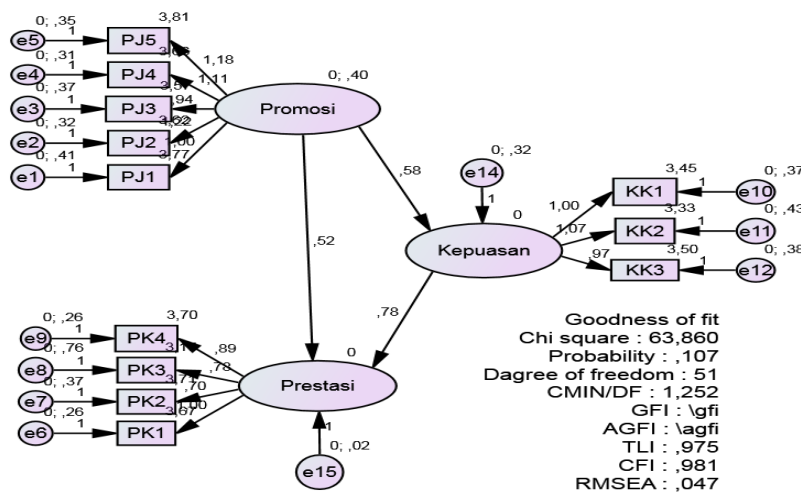
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Standarized	Nilai eror	CR	Reliability
Promosi Jabatan (X)	PJ1	0,702	0,507196	0,868	Reliabel
	PJ2	0,805	0,351975		
	PJ3	0,699	0,511399		
	PJ4	0,781	0,390039		
	PJ5	0,779	0,393159		
Prestasi Kerja (Y)	PK1	0,819	0,329239	0,81	Reliabel
	PK2	0,648	0,580096		
	PK3	0,568	0,677376		
	PK4	0,822	0,324316		
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0,744	0,446464	0,807	Reliabel
	KK2	0,737	0,456831		
	KK3	0,697	0,514191		
	KK4	0,681	0,536239		

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4 dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Construct Reliability (CR) > 0,7. Suatu variabel dari indikator dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Construct Reliability (CR) > 0,7. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai reliabilitas yang berada di bawah batas nilai yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran variabel adalah reliabel.

Gambar 2. Hasil Pengujian Structural Equations Modeling (SEM)



Sumber : Data Primer diolah 2022

Uji terhadap kelayakan full mode SEM ini diuji dengan menggunakan Chi-square, GFI, CFI, TLI, CMIN/DF, dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang diharapkan, meskipun AGFI diterima secara marginal sebagaimana dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Kelayakan Model Structural Equations Modeling (SEM)

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	≤68,6693	63,860	Good Fit
Probability	≥ 0,05	0,107	Good Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,047	Good Fit
GFI	≥ 0,90	0,919	Good Fit
AGFI	≥ 0,90	0,875	Marginal
CMIN/DF	≤ 2,00	1,252	Good Fit
TLI	≥ 0,95	0,975	Good Fit
CFI	≥ 0,95	0,981	Good Fit

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 *Goodness Of Fit Confirmatory Factor Analysis* diatas maka diketahui nilai dari *Chi-square*, *probability*, DF, GFI, AGFI, TLI, CFI, RMSEA. *Chi-square* mempunyai nilai 63,860 dan nilai ini berada dibawah 68,6693 maka dikatakan model teori dan model sampel sesuai. Nilai *probability* adalah sebesar 0,107 dan df bernilai positif sebesar 1,252. Hal ini berarti model yang dihipotesiskan telah cocok dengan data observasi. Dengan demikian hasil pengujian *Structural Equation Modeling (SEM)* pada pengukuran model diatas menunjukkan bahwa model dapat diterima.

Pengujian Asumsi SEM

Normalitas Data

Evaluasi normalitas multivariate dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio (c.r) dari multivariate pada kurtosis, apabila berada dalam rentang ± 2, 58 berarti data berdistribusi normal secara multivariate. Dengan demikian dapat disimpulkan data yang berdistribusi normal jika critical ratio (c.r) dari multivariate pada kurtosis berada dibawah harga mutlak 2,58. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK3	1	5	-0,301	-1,318	-0,118	-0,257
KK2	1	5	-0,193	-0,846	-0,079	-0,173
KK1	1	5	-0,103	-0,45	0,107	0,234
PK4	1	5	-0,287	-1,257	-0,125	-0,273
PK3	1	5	0,023	0,101	-0,721	-1,579
PK2	2	5	-0,119	-0,519	-0,529	-1,158
PK1	1	5	-0,371	-1,623	0,208	0,454
PJ5	1	5	-0,524	-2,292	-0,08	-0,175
PJ4	1	5	-0,234	-1,022	-0,021	-0,046
PJ3	1	5	-0,276	-1,207	0,294	0,643
PJ2	1	5	-0,366	-1,604	-0,06	-0,131
PJ1	1	5	-0,604	-2,645	0,333	0,728
Multivariate					6,188	1,81

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai c.r untuk multivariate adalah 1,810 yang berada dalam rentang $\pm 2,58$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara multivariate.

Uji Outliers

Outliers adalah observasi dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariate maupun multivariate yang muncul karena kombinasi. Karakteristik unik yang dimiliki dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. Evaluasi atas outliers univariate dan outliers multivariate disajikan pada bagian berikut ini :

Univariate Outlier

Pengujian ada tidaknya univariate outliers dilakukan dengan menganalisis nilai standardizes (Z-score berada pada rentang $\geq \pm 3$). Maka akan dikategorikan sebagai outliers (Wuryanto, 2007). Hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya outliers pada gambar berikut:

Tabel 7. Data Univariate Outlier

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(PJ1)	115	-3,06714	1,3696	,0000000	1,00000000
Zscore(PJ2)	115	-2,72512	1,43951	,0000000	1,00000000
Zscore(PJ3)	115	-3,03261	1,68023	,0000000	1,00000000
Zscore(PJ4)	115	-2,96563	1,4925	,0000000	1,00000000
Zscore(PJ5)	115	-2,94359	1,24852	,0000000	1,00000000
Zscore(KK1)	115	-2,6935	1,70016	,0000000	1,00000000
Zscore(KK2)	115	-2,37845	1,70397	,0000000	1,00000000
Zscore(KK3)	115	-2,77648	1,65818	,0000000	1,00000000
Zscore(PK1)	115	-2,88746	1,43903	,0000000	1,00000000
Zscore(PK2)	115	-2,10455	1,58109	,0000000	1,00000000

Zscore(PK3)	115	-2,04449	1,73248	,0000000	1,00000000
Zscore(PK4)	115	-3,13386	1,51638	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	115				

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 7 diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya dimensi yang memiliki outlier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data yang ekstrim pada dimensi tersebut.

Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak ada outliers pada tingkat univariate, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi outliers bila sudah dikombinasikan. Jarak mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional.

Berdasarkan hasil *output* diatas maka dapat dilihat bahwa data tidak ada yang ekstrim karena dibawah nilai X^2 yaitu sebesar 34,528 sehingga data tidak ada yang *outliers* dan dapat dilakukan ketahap selanjutnya.

Evaluasi Multikolinearitas

Hasil multikolinieritas dengan Collinearity Statistics diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Promosi Jabatan	,791	1,265
Kepuasan Kerja	,791	1,265

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu semua variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dari 4 hipotesis ini dilakukan berdasarkan pada nilai Critical Ratio (CR) dari sebuah hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Regression Weights Structural Equations Model

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan	<---	Promosi	,547	,13	4,485	***	par_11
Prestasi	<---	Promosi	,429	,113	4,620	***	par_12
Prestasi	<---	Kepuasan	,681	,125	6,228	***	par_13

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

H1: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasankerja

Parameter estimasi untuk pengujian promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,485 dengan probabilitas 0,000. Karena kedua

hal ini memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu 4,485 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2: Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Parameter estimasi untuk pengujian promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,620 dengan probabilitas 0,000. Karena kedua hal ini memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu 4,629 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Parameter estimasi untuk pengujian promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 6,228 dengan probabilitas 0,000. Karena kedua hal ini memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu 6,228 lebih besar dari 1,96 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Tabel 10. Standarized Direct Effects (Group number 1 – Default model)

	Promosi	Prestasi	Kepuasan
Kepuasan	,547	,000	,000
Prestasi	,372	,681	,000

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 11. Standarized Indirect Effects (Group number 1 – Default model)

	Promosi	Prestasi	Kepuasan
Kepuasan	,000	,000	,000
Prestasi	,429	,000	,000

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 10 dan 11 diatas digunakan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel promosi jabatan dan prestasi kerja yaitu dengan membandingkan nilai standarized direct effect dan standarized indirect effect. Menurut Haryono Siswoyo (2016) menyatakan jika *standarized direct effect* < *standarized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa mediasi terbukti memiliki pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan antar kedua variabel (independen dan dependen).

H4 : Promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap prestasikerja pegawai melalui kepuasan kerja

Pada tabel 10 dan tabel 11 dapat diketahui jika nilai *standarized direct effect* prestasi kerja dan kepuasan kerja sebesar -0,372 sedangkan nilai *standarized indirect effect* prestasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,429. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari koefisien determinasi dalam penelitian ini akan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Square Multiple Correlations

Hubungan Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	.209
Prestasi Kerja	.448

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 12 tersebut maka diperoleh nilai *error* pada masing-masing variabel dependen (Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan) adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$Pe1 = \sqrt{1 - R1^2} = \sqrt{1 - 0,209} = 0,791$$

$$Pe2 = \sqrt{1 - R2^2} = \sqrt{1 - 0,448} = 0,552$$

Dari perhitungan pengaruh error, selanjutnya dihitung koefisien determinasi total (R^2 Total) :

$$= 1 - (P^2e1 + P^2e2)$$

$$= 1 - ((0,791)^2 + (0,552)^2)$$

$$= 1 - (0,625 + 0,304)$$

$$= 1 - 0,929$$

$$= 0,071$$

Dari hasil diatas diperoleh koefisien determinasi totalnya sebesar 0,81. Hal ini berarti 81% Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variable Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja. Sedangkan 19% dijelaskan variable-variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Structural Equations Model (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan semakin banyak yang di promosikan jabatannya maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Fadli. (2020) membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Hariani, Silviana Damayanti. (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Promosi Jabatan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil Structural Equations Model (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan semakin banyak yang di promosikan jabatannya maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti (2021) yang menyatakan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Dan diperkuat dengan penelitian yang

dilakukan oleh Ali Akbar Rafsanjani (2021) menunjukkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil Structural Equations Model (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan semakin besar kepuasan kerja pegawai maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Chartin Devi, Ropal Tores, Hilda Wahyuni (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Henny Handayani (2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Promosi Jabatan Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Structural Equations Model (SEM) pada pengujian inner model diperoleh hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan semakin banyak promosi jabatan yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan fakta diatas kepuasan kerja (Z) yang merupakan variabel perantara atau variabel intervening yang bersifat menguatkan peran promosi jabatan (X) terhadap prestasi kerja (Y). Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan rasa kepuasan terhadap pegawai itu sendiri, sehingga prestasi kerja juga ikut meningkat secara drastis.

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis data dalam pembahasan penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 4,485 ($CR > 1,96$) signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, artinya bahwa semakin banyak promosi jabatan maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Dapat dibuktikan dengan nilai estimate yaitu 0,547 dan nilai dari setandar error 0,13.
2. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 4,620 ($CR > 1,96$) signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Dengan demikian H2 diterima, artinya bahwa semakin banyak promosi jabatan maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dapat dibuktikan dengan nilai estimate yaitu 0,429 dan nilai dari setandar error 0,113.
3. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan oleh nilai CR sebesar 6,228 ($CR > 1,96$) signifikan dengan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Dengan demikian H3

diterima, artinya bahwa semakin besar rasa kepuasan kerja pegawai maka tingkat prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dapat dibuktikan dengan nilai estimate yaitu 0,681 dan nilai dari setandar eror 0,125.

4. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai standardized direct effect kepuasan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,372 sedangkan nilai standarized indirect effect kepuasan kerja dan prestasi kerja sebesar 0,429. Dengan demikian H4 diterima. Artinya bahwa semakin banyak promosi jabatan yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat sehingga akan mewujudkan prestasi kerja. Meskipun kepuasan kerja menjadi mediasi antara promosi jabatan dengan prestasi kerja, akan tetapi peningkatan prestasi kerja tidak didominasi oleh kepuasan kerja karena prestasi kerja masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala dinas untuk semakin mementingkan kepuasan kerja akan promosi jabatan agar prestasi kerja pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo semakin meningkat.
2. Pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo harus lebih disiplin dengan tujuan agar memenuhi syarat untuk segera dipromosikan.
3. Perlu adanya saran dan kritik yang diberikan dari pegawai, sehingga bisa dijadikan bahan diskusi untuk mengetahui kekurangan agar dapat diperbaiki.

Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Beberapa agenda penelitian menatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti promosi jabatan, prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja misalnya melalui wawancara mendalam kepada responden, sehingga informasi yang diperoleh dalam penelitian lebih bervariasi dari pada angket yang jawabanya telah tersedia dalam penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel dan indikator lain baik mengganti atau menambah variabel lain, serta alat ukur yang lebih baik.
3. Penelitian mendatang mampu menambah jumlah sampel responden yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, S., & Nisa, Y.C. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Volume 18 / Nomor 1. Hal 9-15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, Russel. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.

- Chartin *et al.* (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Adminika. Volume 4 / Nomor 1. Hal 83-98.
- Darma, A. (1998). *Manajemen Prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Fadli, A. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara*. Jurnal Abdi Ilmu. Volume 13 / Nomor 1. Hal 131-141.
- Ferdinand, A. (2000). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Handayani, H. (2017). *PengaruhKepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar*. Jurnal Economics Bosowa. Volume 3 / Nomor 4. Hal 87-98.
- Handoko. (2005). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Hariani, S., & Damayanti, S. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perwita Margasakti Jakarta*. Jurnal Visionida. Volume 4 / Nomor 1. Hal 45-55.
- Hasibun *et al.* (2021). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar*.
- Hasibun, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kristianti, L.S. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. AJB Bumi Putra Syariah cabang Pondok Gede*. Jurnal Ekonomi Efektif. Volume 3 / Nomor 3. Hal 329-336.
- Lukiyana., & Firdaus, F.D. (2017). *Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta*. Majalah Ilmiah Bijak. Volume 14 / Nomor 2. Hal 162-168.
- Mangkunegara. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., &Prabu, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Rafsanjani, A.A. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Medisafe Technologies JL. Sultan Serdang Desa Buntu Bedimbar Tanjung Morawa Deli Serdang*. Jurnal Akbar Juara. Volume 6 / Nomor 3. Hal 25-33.
- Ratnawati, L. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada driver grab di Ponorogo)*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta

- Rohman *et al.* (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin terhadap Prestasi Kerja dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang*. Joernal of Management. Volume 4 / Nomor 4.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Siagian, S.P. (2008). *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-2*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surata, I.M., & Paramarta, W.A. (2017). *Pengaruh Kebijakan Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan di Politeknik Negri Bali*. Jurnal Sosial dan Humaniora. Volume 5 / Nomor 2. Hal 93.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada media Group. Hal 153.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.