

## PENGARUH KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Tri Wahyuni Irianty<sup>1</sup>, Shonhadji Sholeh<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Institut Agama Islam Al-Khoziny Sidoarjo

<sup>1</sup>[triwahyuni.irianty@gmail.com](mailto:triwahyuni.irianty@gmail.com)<sup>✉</sup>, <sup>2</sup>[shonhadji.sholeh@gmail.com](mailto:shonhadji.sholeh@gmail.com)<sup>✉</sup>



---

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kenaikan pangkat dan jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian dengan kuantitatif melalui pendekatan korelasional. Teknik pengumpulan data dengan angket. Teknik Analisa data: uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji auto korelasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kenaikan pangkat, jabatan dan peningkatan kinerja pegawai berkategori baik, hal itu dikarenakan pegawai mengalami peningkatan dalam tanggung jawab yang diberikan kepada mereka setelah kenaikan pangkat dan jabatan. Ada pengaruh yang rendah yang dikarenakan tidak terdapat peningkatan yang signifikan dalam jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pegawai setelah kenaikan pangkat dan jabatan sebesar 0,4%, ada pengaruh yang signifikan antara kenaikan Jabatan terhadap Peningkatan kinerja pegawai sebesar 69,6%, dan ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Kenaikan pangkat dan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 9,7%.

**Kata Kunci:** Pangkat, Jabatan, Kinerja, Kantor Urusan Agama



### **ABSTRACT**

*The aim of the research is to find out how much influence promotions and positions have on employee performance at the Pasuruan Regency Ministry of Religion Office. Quantitative research method through a correlational approach. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques: descriptive test, validity and reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, t test, and F test.*

*The research results stated that promotions, positions, and improvements in employee performance were in the good category, this was because employees experienced an increase in the responsibilities given to them after promotions in rank and position. There is a low influence due to the absence of a significant increase in the amount of work successfully completed by employees after a promotion in rank and position of 0.4%, there is a significant influence between promotion in position and an increase in employee performance of 69.6%, and there is an influence The significant difference between promotion and position is the increase in employee performance by 9.7%.*

**Keywords:** Rank, Position, Performance, Office of Religious Affairs

## A. PENDAHULUAN

Pegawai memegang peran yang krusial dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi dan keberadaannya cenderung dianggap sebagai aset berharga dalam sebuah organisasi. Pegawai memiliki potensi yang beragam, yang dapat dirancang untuk ditingkatkan dan diarahkan untuk memudahkan pelaksanaan tugas pekerjaannya (Fuadin & Ernawati, 2022). Pegawai memiliki potensi yang beragam mengacu pada variasi keterampilan, pengetahuan, bakat, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu di tempat kerja. Setiap pegawai memiliki keunikan yang dapat ditemukan dalam bentuk keahlian teknis, kreativitas, pemecahan masalah, kepemimpinan, dan komunikasi interpersonal, di antara banyak hal lainnya. Penting bagi organisasi untuk mengenali dan memahami keragaman ini, karena hal ini dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian yang lebih karena kinerja tersebut berhubungan dengan bagaimana sumber daya manusia tersebut bekerja sesuai dengan SOP, bagaimana sumber daya manusia tersebut memanfaatkan pengetahuan dan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi (Basri & Saman, 2020). Sehingga dengan demikian kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau bawahan untuk mengerjakan beberapa tugas dalam rangka menyelesaikan tanggungjawabnya sebagai karyawan (Pusparani, 2021). Dimana kinerja pegawai dikatakan baik ketika pegawai memiliki motivasi dan tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas yang dikerjakannya (Deni, 2018).

Kinerja pegawai dikatakan berharga ketika pegawai merasakan adanya pengakuan yang legal terhadap hasil kerjanya selama berada dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kinerja pegawai diakui atau dihargai oleh suatu organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (Prabu & Wijayanti, 2016). Kinerja pegawai membaik ketika pegawai memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik pula (Deni, 2018). Selain itu, pengakuan terhadap kinerja juga akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan hasil kerja dalam organisasi (Maulina & Suryalena, 2022). Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bagaimana organisasi harus mengelola kinerja pegawai dengan baik agar mampu memberikan dampak yang positif terhadap organisasi (Adhar, 2014).

Salah satu bentuk pengakuan tersebut adalah melalui sistem kenaikan pangkat dan jabatan sebagai insentif bagi pegawai yang telah menunjukkan dedikasi dan hasil kerja yang baik (Kurniawan & Fitriani, 2021). Karena kenaikan pangkat dan promosi jabatan mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Ghoni, 2022). Selain itu, kenaikan pangkat dan jabatan pegawai mampu menciptakan *good givernance* dalam organisasi (Andrianto et al., 2020). Dengan demikian, kenaikan pangkat dan promosi jabatan bukan hanya tentang memberikan peningkatan status kepada pegawai, tetapi juga merupakan instrumen penting untuk memotivasi, memperkuat integritas, dan meningkatkan kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berintegritas, dan

berkinerja tinggi, yang pada akhirnya menciptakan good governance dalam organisasi.

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk merancang program-program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan kepada pimpinan organisasi, khususnya di Kantor Kementerian Agama, dalam merancang kebijakan kenaikan pangkat dan jabatan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh kenaikan pangkat dan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang berlokasi di Kantor Kementerian Agama Pasuruan ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui uji korelasional. Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel kenaikan pangkat dan jabatan hingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Pasuruan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Kementerian Agama Pasuruan yang mana jumlah sampel yang diambil yakni dengan pendekatan sampel jenuh sebanyak 40 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 40 responden melalui *google form* dengan menggunakan skala likert untuk skala pengukurannya.

Teknik analisa data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: pertama uji deskriptif data. Kedua uji prasyarat melalui uji normalitas data, ketiga uji multikoleniaritas, keempat uji auto korelasi.

Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t untuk uji parsial variabel kenaikan pangkat dengan kinerja dan kenaikan jabatan dengan kinerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_i = \frac{b_i}{SE b_i}$$

Kemudian uji F atau uji simultan untuk menguji variabel kenaikan jabatan dan pangkat dengan kinerja dengan persamaan sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Teknik keabsahan data dalam penelitian ini dengan uji validitas instrumen dengan persamaan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sedangkan uji reliabilitas/ketepatan instrument dengan persamaan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Data dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yakni kenaikan pangkat (X1), jabatan (X2), dan peningkatan kinerja pegawai (Y). Proses analisis data telah dilaksanakan menggunakan perangkat lunak SPSS. Tiap variabel mengalami tahap pengolahan data, termasuk perhitungan mean, median, modus dan penyimpangannya yang jelaskan dalam tabel 1 berikut:

- Variabel X1 (kenaikan pangkat) memiliki nilai rata-rata sebesar 59.0549, dengan rentang nilai antara 15 hingga 75. Standar deviasi kenaikan pangkat adalah 11.92976. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Pasuruan cenderung mengalami kenaikan pangkat yang relatif tinggi, dengan variasi yang lebih rendah dibandingkan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- Variabel X2 (kenaikan jabatan) memiliki nilai rata-rata sebesar 43.9780, dengan rentang nilai antara 15 hingga 75. Standar deviasi kenaikan jabatan adalah 14.48369. Hal ini menunjukkan variasi yang cukup tinggi dalam kenaikan jabatan pegawai di kantor tersebut.
- Variabel Y (peningkatan kinerja pegawai) memiliki nilai rata-rata sebesar 57.3736, dengan rentang nilai antara 15 hingga 75. Standar deviasi peningkatan kinerja pegawai adalah 13.06280. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam sampel yang dianalisis, terdapat variasi yang signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Pasuruan.

### 2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kestabilan sebuah kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konsep yang diukur. Ketika seseorang menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan konsistensi yang tinggi dari satu waktu ke waktu lainnya, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel atau dapat dipercaya. Jika nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 24 *for windows* menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach* variabel Y adalah 0.968, variabel X1 adalah 0.966 dan variabel X2 adalah 0.965. Hal ini menunjukkan bahwa *cornbac alpha* semua variabel > 0,60 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data sudah reliabel.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data yang telah

dikumpulkan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov* melalui bantuan SPSS versi 24 di dapat nilai dari *Asympt. Sig* sebesar 0.200 hal ini menunjukkan lebih besar dari nilai  $\alpha$  0.05 dan data dikatakan sebagai data yang normal.

**4. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat korelasi variabel independent dengan dependen. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24 menunjukkan:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Collinearity Statistics		
Model		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.445		
	x1	.331	.970	1.031
	x2	-.036	.970	1.031

a. Dependent Variable: y

Sehingga Hasil yang telah diberikan menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *Tolerance* yang  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ . Oleh karena itu, berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan dalam variasi dari residual antar pengamatan yang berbeda.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.257	.357		.721	.473
	x1	.001	.005	.022	.212	.833
	x2	.007	.004	.188	1.771	.080

a. Dependent Variable: res2

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai sig dari semua variabel independen  $> 0,05$  maka hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian ini telah lolos dari uji asumsi klasik heteroskedastisitas.

**6. Uji Autokorelasi**

Kriteria yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah melalui uji Durbin-Watson (DW Test). Jika nilai DW berada dalam rentang antara (4 - du) hingga (du), maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi autokorelasi dalam model tersebut. Berdasarkan hasil uji dengan bantuan SPSS versi 24 di

dapat nilai dw adalah 2.003 dan pada tabel dw nilai du menunjukkan 1.7040 dan nilai 4-du adalah 2,229. Hasil tersebut menunjukkan nilai du(1.7040) <DW(1,875)<4-du(2,229) maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data telah lolos dari uji asumsi klasik autokorelasi.

## 7. Persamaan Regresi

Tujuan dari persamaan regresi adalah untuk mengestimasi nilai koefisien regresi (b) yang mengindikasikan sejauh mana perubahan dalam variabel X berpengaruh terhadap perubahan variabel Y. Dengan kata lain, tujuan utamanya adalah untuk memahami dan menggambarkan hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 24 di dapat persamaan sebagai berikut:  $Y = 39.445 + .331 - 036$

Dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan hasil sebagai berikut: Nilai koefisien konstanta adalah positif maka apabila variabel x1, x2, dan x3 sama dengan 0 maka variabel Y akan meningkat sebesar 39.445, variabel x1 memiliki nilai koefisien adalah .331 maka apabila terjadi kenaikan pada variabel x1 maka akan menaikkan variabel y sebesar .331. variabel x2 memiliki nilai koefisien adalah NEGATIF -.036 maka apabila terjadi kenaikan pada variabel x2 maka akan menurunkan variabel y sebesar .036

## 8. Pengujian Hipotesis

### a. Uji T

Uji t merupakan alat statistik yang digunakan untuk menilai apakah perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi, atau perbedaan antara rata-rata dua sampel yang bersifat independen memiliki signifikansi statistik. Tujuan utama dari uji t adalah untuk menentukan apakah perbedaan antara mean tersebut bersifat signifikan atautkah hanya terjadi secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 24 di dapat hasil variabel X1 memiliki nilai sig 0.004 < 0,05 maka variabel x1 berpengaruh signifikan terhadap y. Dan variabel X2 memiliki nilai sig 0.696 > 0,05 maka variabel x2i tidak berpengaruh signifikan terhadap y

### b. Uji F

Tujuan utama dari uji F adalah untuk menentukan apakah perbedaan antara varians kelompok atau perlakuan tersebut bersifat signifikan atau hanya terjadi secara kebetulan. Dalam konteks analisis varians, uji F digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa varians antara kelompok atau perlakuan adalah sama. Jika nilai p hasil uji F rendah, maka kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara kelompok atau perlakuan yang diuji. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan nilai sig adalah 0.011 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

### c. Uji Koefisien R

Metode ini menghasilkan koefisien korelasi yang membantu dalam

menilai sejauh mana hubungan antara kedua variabel tersebut, termasuk kekuatannya dan arahnya. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan nilai  $r$  square adalah 0.097 atau apabila dijadikan persen adalah 9,7% artinya variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh terhadap Y adalah sebesar 9,7%.

Hasil penelitian ini, hasil analisis data dapat dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Kenaikan Pangkat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Penelitian menemukan adanya pengaruh positif antara kenaikan pangkat dan peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2.936 yang lebih rendah dari  $t$  tabel (4.728). Besarnya kontribusi kenaikan pangkat terhadap peningkatan kinerja pegawai diukur dengan nilai  $R$  Square sebesar 0.097 atau sebesar 9,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kenaikan Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenaikan jabatan tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung yang lebih rendah dari  $t$  tabel, yaitu -0.392 dan 4.728, secara berturut-turut. Besarnya kontribusi kenaikan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai, diukur dengan nilai  $R$  Square sebesar 0.097, atau sekitar 9,7% terhadap perbaikan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kenaikan Pangkat dan Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Variabel pengaruh kenaikan pangkat dan jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil Uji  $F$  menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung  $4.728 < F$  tabel 745.046, dengan kontribusi pengaruh kenaikan pangkat dan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai diukur dengan nilai  $R$  Square sebesar 0.097 atau sebesar 9,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan pandangan bahwa kenaikan pangkat memiliki dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan kenaikan jabatan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, rekomendasi dapat diberikan kepada organisasi untuk lebih mempertimbangkan sistem kenaikan pangkat yang berlandaskan pada prestasi dan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penting untuk mengadopsi program pengembangan dan pelatihan yang mendukung perkembangan keterampilan dan kompetensi pegawai setelah mendapatkan kenaikan pangkat. Hal ini akan membantu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dan menghadapi tantangan baru yang muncul dengan perubahan posisi.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji  $t$ , kenaikan pangkat memiliki pengaruh yang rendah, hanya sekitar 0,4%, terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Berdasarkan uji  $t$ , kenaikan jabatan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 69,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama



Kabupaten Pasuruan. Dan berdasarkan uji F, kenaikan pangkat dan jabatan bagi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan sekitar 9,7% terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhar, D. (2014). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Jabatan Karyawan pada PT.Ayn dengan Metode Profile Matching. *JatISI*, 01(01), 16 – 29.
- Andrianto, Suparno, & Sulistyowati. (2020). Implementasi Manajemen Pangkat Dan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Sebagai Upaya Mewujudkan Good Governance Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Demak. *Suara Keadilan*, 21(02), 137 – 155.
- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 04(01), 71 – 75.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(01), 31 – 43.
- Fuadin, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 359-366.
- Ghoni, A. (2022). Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Abiwara*, 03(02), 140 – 150.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 7(2), 20 – 31.
- Maulina, F., & Suryalena. (2022). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Alpha Hotel Pekanbaru. *Jab*, 20(02), 69 – 79.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis*

*dan Kewirausahaan, 05(02), 104 – 117.*

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>