

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PROMOSI JABATAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

¹Badrus Saleh, ²Syafrina Dina, ³Muchlis

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

^{1,2,3}Jl. H.R.Soebrantas, Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau

Email: solehmadurao@gmail.com, syafrinadinamanejemenunisi@gmail.com,
muchlis.macro@gmail.com,

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Disnakertrans Inhil dengan Promosi Jabatan sebagai variabel Mediasi, untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi pada Dinsakertrans Inhil dan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi dan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Inhil.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden dengan menggunakan Metode sampling (sensus). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi Inhil. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif analisis statistik Partial Least Square (SmartPLS).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Disnakertrans Inhil. Gaya Kepemimpinan Birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disnakertrans Inhil.. Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Promosi Jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Disnakertrans Inhil.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai, Promosi Jabatan

1 PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan Ketenagakerjaan yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli :menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan

Ketenagakerjaan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hilir adalah dinas yang memiliki kewenangan dibidang pembinaan dan penempatan Ketenagakerjaan juga perlindungan Ketenagakerjaan pada wilayah Indragiri Hilir. Tugas utama Disnakertrans adalah sebagai instansi pemerintah bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi pada daerah wilayah kerjanya. Untuk fungsi dari Disnakertrans diantaranya merumuskan kebijakan keKetenagakerjaan dan transmigrasi, pelaksana kebijakan Ketenagakerjaan dan transmigrasi, administrasi keKetenagakerjaan, pengawasan Ketenagakerjaan dan transmigrasi, pelaporan dan evaluasi bidang Ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Terkait dengan tugas dan fungsinya, maka Disnakertrans daerah ini memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Warga dapat mengurus izin Disnakertrans melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Disnakertrans ini. (<https://disnakertrans-dev.jakarta.go.id/tentang-kami>).

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki wewenang, kepemimpinan dan bertanggung jawab untuk membina keberhasilan semua bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik sangat penting bagi perkembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi (Nisyak & Trijonowati, 2016).

Menurut Jopanda, (2021) kinerja adalah hasil yang telah dicapai seorang pegawai atau kelompok dari proses awal perencanaan hingga hasil akhir dalam suatu organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang telah dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan birokrasi disimpulkan sebagai kemampuan seorang pemimpin pada suatu organisasi dalam menggerakkan bawahan melalui kebijakan dan peraturan yang telah dibuat demi mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menjadi penentu standar dalam keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. (Purwanto et al., (2020)

Menurut Edwin B. Flifo Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji, upah dan lainnya walaupun tidak selalu demikian

Tabel 1.1 DATA KEPEMIMPINAN DINAS KETENAGAKERJAAN

TH	PIMPINAN	PENDIDIKAN	USIA	MASA JABATAN	PANGAKT/ GOLONGA
2019	Kadis	S2 Hukum	57	5 TH	VI/C
2020	Kadis	S2 MM	59	3 TH	VI/C
2021	Kadis	S2 MM	59	3 TH	VI/C
2022	Kadis	S2 MM	59	3 TH	VI/C
2023	Kadis	S2 Hukum	41	1 TH	VI/C

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kab.Inhil, 2023

Tabel 1.1 Dari tabel di atas bisa dilihat untuk kepemimpinan di tahun 2019 sampai sekarang. Adapun Fenomena terjadi pada Kepemimpinan yaitu Kepemimpinan Birokrasi Dalam menjalankan tugas berdasarkan keahlian bahwa Kepemimpinan seorang Kepala Dinas Belum dapat dikatakan menjalankan tugasnya dengan baik, karena pemimpin dalam menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang Pendidikan pegawai dan tidak berdasarkan kemampuan maupun keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Dalam kamus umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Kinerja

penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis (Jufrizen et al., 2020).

Tabel 1.2: Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Kab Inhil Tahun 2019-2023

No	Tahun	Unsur Yang Dinilai			Nilai Rata-rata	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai(SKP)(%)	Perilaku Kerja %	Prestasi Kerja %		
1	2019	83,53	80,15	82,40	82	Baik
2	2020	87,46	81,17	84,58	84	Baik
3	2021	80,50	80,17	81,30	81	Baik
4	2022	70,50	73,53	71,15	72	Cukup
5	2023	70,20	70,15	71,40	71	Cukup

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kab.Inhil, 2023

Kategori Penilaian Kinerja Pegawai

90- Keatas : Sangat Baik

76- 90 : Baik

61-75 : Cukup

51-60 : Kurang

50-Ke Bawah : Buruk

Dari Tabel di 1.2 Dari Data Kseseluruhan Dapat Di Simpulkan bahwasanya Ada Penurunan Kinerja Pegawai Yang Sangat Signifikan di Tahun 2022-2023 yaitu Di Tahun 2022 Dengan Nilai 72 dan di tahun 2023 dengan Nilai 71 Dengan Katagori Cukup.

Adapun fenomena yg terjadi dari aspek Penilaian kinerja di dinas tersebut ialah Masih banyak Para Pegawai Yang Melalaikan Tugas dan Tanggung jawabnya terhadap pekerjaan di bidangnya bahkan masih Adanya program-program kerja tidak terlaksana dengan baik .

Promosi terjadi apabila seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan level (Veithzal Rivai, 2009) promosi akan memberikan status sosial, wewenang tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan 6yang akan dipromosikan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Promosi adalah suatu cara atau teknik peningkatan moral karyawan dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai kenaikan jabatan seseorang (karyawan) dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab.

Tabel 1.3 DATA PROMOSI JABATAN

No	Jabatan Sebelumnya	Jumlah	Jabatan Seudahnya	Jumlaah promisi	PANGAKT/ GOLONGA
1	Kasubbag	2	Kabid	2	IV →III
2	Kasubbag	2	Analisis Keuangan Pusat Ahli Muda	1	IV →III
3	Staf	29	Mediator	1	IV →III
4	Staf	29	Kasubbag	1	IV →III
5	Staf	29	Kasih Penyelesaian	1	IV →III

6	Kepla Dinas	1	-	-	IV
7	Kabid	4	-	-	IV
8	Kepala UPT	1	-	-	IV
9	Pengantar Ahli muda	2	-	-	IV
10	Pengerak Swadaya Masyraka Ahli muda	4	-	-	III
11	Analisis Keuangan Pusat Ahli Muda	1	-	-	III
12	Analisis Perencana Anggaran	1	-	-	III
13	Pengelola Gaji	1	-	-	III
14	Analisis Ketenagakerjaan	2	-	-	III
15	Pengelola Kepegawaian	1	-	-	III
16	Pengelola Barang Milik Negara	1	-	-	III
17	Bendahara	1	-	-	III
18	Pengadministrasian Perencanaan dan Program	1	-	-	III
19	Plaksana	1	-	-	III
20	Pengadministrasian Pelatihan	1	-	-	III
21	Ahli pertama-Pengantar Kerja	1	-	-	III
22	Ahli Pertama-Pengerak swadaya Masyarakat	1	-	-	III
	Jumlah	59	-	6	IV= 4 III= 26

Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kab.Inhil, 2023

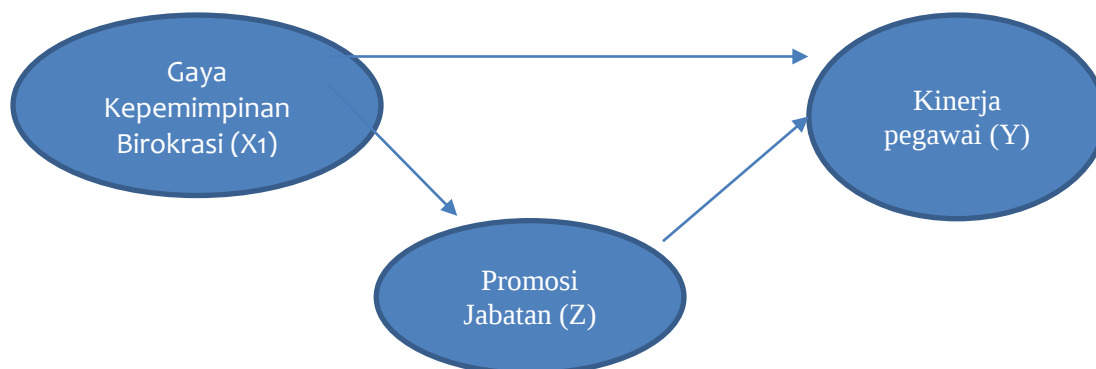
Tabel 1.3 Dari tabel di atas bisa di lihat adanya promosi jabatan pada kantor disnakertrans memiliki prestasi yg cukup tinggi sehingga mendapatkan promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun Fenomena terjadi pada promosi jabatan yaitu adanya sebagian pejabat yg mengisi kekosongan di kantor disnakertrans karena ada mutasi di kantor tersebut oleh karena itu di adakan promosi jabatan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut.

Penelitian Ini Mengacu kepada hasil publikasi dari M. Fadly , Putra (2023) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Dinas Perdagangan Kota Metro Selama Pandemi)**. Hasil yang didapat dari penelitian ini mendukung 3 dari 4 hipotesis. Variabel kepemimpinan walaupun memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi tetapi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Selain itu, hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Metro dapat dinyatakan terdukung.

Maka dapat diambil Kesimpulan peneliti Ingin Mengajukan Judul Penelitian Yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”**

2 METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran.



Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori.

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi. Secara detail beberapa tujuan penelitian eksplanatori adalah menyusun permasalahan, menentukan alternatif tindakan, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a) Kuantitas Kerja b) Kuantitas Kerja c) Kerja Sama. (Rajagukguk, 2016)
Promosi Jabatan (Z)	Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.	a) .Kejujuran b) Loyalitas Loyalitas c) Tingkat Pendidikan/Prestasi Wahyudi (2011)

Gaya Kepemimpinan (X1)	Mengatur dan mengontrol seluruh aktivitas/kinerja bawahan atau karyawan sesuai dengan SOP.	a) Kepemimpinan suportif. b) Kepemimpinan direktif. c) Kepemimpinan parsifatif. (Zahari et al., 2020)
------------------------	--	--

**3 H
ASIL DAN
PEMBAH
ASAN
Hasil
Penelitian**

n

Penelitian ini menguraikan mengenai Gaya Kepemimpinan Birokrasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor disnakertras inhil, dengan menjelaskan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini mengambil sampel Pegawai 59 orang sebagai sampel penelitian. Dengan Metode Kuesioner menggunakan Metode *Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua populasi. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, pendidikan serta masa kerja.

1.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia ialah merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya. Usia juga mempengaruhi pola pikir kemampuan fisik dalam suatu Pekerjaan. Berikut ini tingkat usia pada Kantor Disnakertrans Inhil yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Usia

No	Kategori	Frekuensi	Persentase%
1	22-30 Tahun	5	08,47
2	31-40 Tahun	25	42,37
3	41-50 Tahun	20	33,89
4	51-60 Tahun	9	15,25
Total		59	100,00

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden pada Kantor Disnakertrans Inhil. dengan tingkat usia antara 31- 40 tahun yakni dengan jumlah frekuensi sebanyak 25 Pegawai dengan persentase 42,37%. Sedangkan kategori usia dengan persentase kecil yakni usia 22-30 tahun yang memiliki persentase 08,47%. Maka dari itu, bahwa pada Kantor Disnakertrans Inhil . yang lebih didominasi dengan kategori usia 31-40 tahun yakni sebanyak 25 Pegawai, karena sudah memiliki pengalaman yang lebih bagi Intansi/Dinas.

1.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada sikap seseorang. Dalam Intansi/Dinas jenis kelamin seringkali dapat menjadikan perbedaan aktivitas yang dilakukan oleh individu. Berikut ini untuk melihat lebih jauh mengenai jenis kelamin dari Pegawai pada Kantor Disnakertrans Inhil yakni:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	31	52,54
2	Perempuan	28	47,45
Total		59	100,00

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari jenis kelamin bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 Pegawai dengan persentase sebesar 52,54% dan perempuan sebanyak 28 Pegawai dengan persentase sebesar 47,45%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proposi yang lebih besar dibanding perempuan yang bekerja pada Kantor Disnakertrans Inhil.

1.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangatlah penting dalam bekerja, karena akan sangat membantu Pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada Kantor Disnakertrans Inhil memiliki tingkat pendidikan yang berbeda, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seseorang Pegawai dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu agar lebih jelas tingkat pendidikan responden dapat dilihat berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	SMA	17	28,81
2	D3	6	10,16
3	S1	27	45,76
4	S2	9	15,25
Total		59	100,00

Sumber : Data Olahan 2024

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.3, dari 59 responden terdapat 17 Pegawai yang berpendidikan SMA dengan persentase 28,81%. Kemudian sebanyak 6 Pegawai dengan persentase 10,16% tamatan D3, sementara itu Pegawai sebanyak 27 dengan persentase sebesar 45,76% tamatan S1, sedangkan Pegawai sebanyak 9 dengan persentase 15,27% tamatan S2, dan jumlah frekuensi tertinggi sebanyak 27 dengan persentase 45,76% tamatan S1. Maka dari itu Kantor Disnakertrans Inhil lebih didominasi dengan tamatan S1 karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak juga peluang untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

1.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seseorang berkaitan dengan lamanya Pegawai dalam suatu perusahaan. Masa kerja yang lama akan memiliki pengalaman yang lebih dibanding kan dengan rekan kerja lainnya. Semakin lama seseorang bekerja disuatu Intansi/Dinas, maka akan semakin meningkat prestasi yang akan berdampak kepada kinerja dan keuntungan yang menjadi lebih baik. Penyajiandata responden berdasarkan masa kerja terlihat pada berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase%
1	1-10 Tahun	45	76,27
2	11-20 Tahun	8	13,55
3	21-30 Tahun	4	06,77
4	31-40 Tahun	2	03,38
Total		59	100,00

Sumber : Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masa kerja yang merupakan Pegawai pada Kantor Disnakertrans Inhil yang bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 76,27% sementara itu yang telah bekerja selama 11-20 tahun dengan frekuensi 8 dan persentase sebesar 13,55%, kemudian yang telah bekerja selama 21-30 tahun dengan

frekuensi 4 dan persentase sebesar 06,77% selanjutnya Pegawai yang telah bekerja selama 31-40 tahun dengan frekuensi 2 dan persentase 03,38%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada Kantor Disnakertrans Inhil memiliki tingkat komitmen yang cukup karena mampu bertahan selama 1-10 tahun bekerja sehingga membuktikan bahwa memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, Intansi/Dinas maupun Pegawai lainnya.

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.1.1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai												
NO	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
PERNYATAAN	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.4	5	8.5	28	47.4	23	39	1	1.7	59	100
2	2	3.4	10	17	28	47.4	19	32.2	0	0.0	59	100
3	2	3.4	6	10.2	32	54.2	18	30.5	1	1.7	59	100
4	2	3.4	10	17	34	57.6	13	22	0	0.0	59	100
5	2	3.4	12	20.3	30	50.8	15	25.5	0	0.0	59	100
6	2	3.4	10	17	28	47.4	18	30.5	1	1.7	59	100

Sumber: Data diolah dari angket (2024)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden Saya mampu menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. menjawab sangat setuju sebesar 1,7%, yang menyatakan setuju sebesar 39% yang mengatakan Netral 47,4% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 8,5% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
2. Jawaban responden Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 32,2% yang mengatakan Netral 47,4% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
3. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan kuantitas atau jumlah kerja yang lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain menjawab sangat setuju sebesar 1,7%, yang menyatakan setuju sebesar 30,5% yang mengatakan Netral 54,2% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 10,2% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
4. Jawaban Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang di tentukan intansi menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 22% yang mengatakan Netral 57,6% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
5. Jawaban responden Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 25,5% yang mengatakan Netral 50,8% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 20,3% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
6. Jawaban responden Terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan sangat setuju sebesar 1,7%, yang menyatakan setuju sebesar 30,5% yang mengatakan Netral 47,4% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%

4.1.1.1. Variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)

Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)

Kinerja Pegawai						
NO	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH

Badrus Shaleh, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi

PERNYATAAN	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.4	13	22	31	52.5	13	22	0	0.0	59	100
2	2	3.4	10	17	28	47.4	19	32.2	0	0.0	59	100
3	2	3.4	10	17	29	49.1	18	30.5	0	0.0	59	100
4	2	3.4	6	10.2	28	47.4	23	39	0	0.0	59	100
5	2	3.4	8	13.5	32	54.2	17	28.8	0	0.0	59	100
6	2	3.4	10	17	35	59.3	12	20.3	0	0.0	59	100

Sumber: Data diolah dari angket (2024)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 22% yang mengatakan Netral 52,5% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 22% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
2. Jawaban responden Atasan menjaga hubungan kerja yang ramah dengan saya menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 32% yang mengatakan Netral 47,4% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
3. Jawaban responden Atasan selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 30,5% yang mengatakan Netral 49,1% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
4. Jawaban responden Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 39% yang mengatakan Netral 47,4% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 10,2% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
5. Jawaban responden Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 28,8% yang mengatakan Netral 54,2% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 13,5% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
6. Jawaban responden Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 20,3% yang mengatakan Netral 59,3% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%

4.1.1.1. Variabel Promosi Jabatan (Z)

Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Promosi Jabatan (Z)

Kinerja Pegawai												
NO	STS		TS		N		S		SS		JUMLAH	
PERNYATAAN	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3.4	8	13.5	23	39	26	44.1	0	0.0	59	100
2	2	3.4	4	6	29	49.1	24	40.6	0	0.0	59	100
3	2	3.4	11	18.6	29	49.1	17	28.8	0	0.0	59	100
4	2	3.4	6	10.2	32	54.2	19	32.2	0	0.0	59	100
5	2	3.4	10	17	35	59.3	12	20.3	0	0.0	59	100
6	2	3.4	12	20.3	31	52	14	23.3	0	0.0	59	100

Badrus Shaleh, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi

Sumber: Data diolah dari angket (2024)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden Dalam bekerja karyawan selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri,teman dan pimpinan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 44,1% yang mengatakan Netral 39% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 13,5% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
2. Jawaban responden Tingkat kejujuran karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 40,6% yang mengatakan Netral 49,1% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 6% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
3. Jawaban responden Pegawai merasa loyal terhadap Perusahaan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 28,8% yang mengatakan Netral 49,1% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 18,6% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
4. Jawaban responden Pegawai bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 32,2% yang mengatakan Netral 54,2% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 10,2% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
5. Jawaban responden Karyawan akan selalu berusaha keras untuk dapat berprestasi menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 20,3% yang mengatakan Netral 59,3% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 17% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%
6. Jawaban responden Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan menjawab sangat setuju sebesar 0,0%, yang menyatakan setuju sebesar 23,3% yang mengatakan Netral 52% dan yang menjawab tidak setuju sebesar 20,3% . yang menyatakan sangat tidak setuju 3,4%

4.1. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan Smart-PLS 3.0. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan statistik yaitu SEM-PLS yang bertujuan menganalisis jalur. Berikut gambar hasil model structural yang dibentukdari perumusan masalah:

4.2.1 Analisis Outer Model (Analisis Model Pengukuran)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya (Juliandi, 2018). Ada dua perhitungan yaitu *Construct Reliability and Validity* dan *Discriminant Validity*.

a. Construct Reliability and Validity

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Dengan skor konstruk kehandalan $>0,6$ maka *composite reliability* memiliki nilai cukup tinggi.

Tabel 4.8. Construct Reliability and Validity

Variabel/ Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite reliability	AVE	Hasil Uji
(X)	0.911	0.912	0.931	0.693	Reliabel

(Y)	0.906	0.909	0.927	0.681	Reliabel
(Z)	0.897	0.898	0.921	0.661	Reliabel

Sumber : Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,6 yang berarti setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *outer loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Juliandi, 2018).

Berikut ini merupakan hasil output dari uji *outer loadings*

menggunakan Smart-PLS :

Tabel 4.9. Outer Loadings

Outer Loadings			
	Gaya Kepemimpinan Birokrasi	Kinerja pegawai	Promosi Jabatan
X1	0.804		
X2	0.866		
X3	0.861		
X4	0.790		
X5	0.846		
X6	0.823		
Y1		0.745	
Y2		0.859	
Y3		0.842	
Y4		0.831	
Y5		0.817	
Y6		0.851	
Z1			0.815
Z2			0.822
Z3			0.741
Z4			0.745
Z5			0.880
Z6			0.865

Sumber: Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* >0,6 yang berarti setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

4.2.2. Analisis Inner Model

1. R-Square

Menurut (Juliandi, 2018) mengatakan *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi yaitu endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya yaitu eksogen untuk melihat apakah model ini baik atau buruk.

1. Jika nilai *R-square* = 0.75 maka model adalah kuat.
2. Jika nilai *R-square* = 0.50 maka model adalah sedang.
3. Jika nilai *R-square* = 0.25 maka model adalah lemah.

Tabel 4.10. R-square

	R-Square	R-Square Adjusted
Z	0.929	0.926
Y	0.891	0.889

Sumber: Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan data dari atas dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menggunakan *R-Square* adalah sebagai berikut:

1. *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.926. Artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan birokrasi dan kinerja pegawai dalam menjelaskan variabel Promosi Jabatan adalah sebesar 92,6%, dengan demikian model tergolong moderat (kuat).
2. *R-square Adjusted* model jalur II = 0.889. Artinya kemampuan variabel gaya kepemimpinan birokrasi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 88,9%, dengan demikian model tergolong moderat (kuat).

b. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi yaitu eksogen terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu endogen (Juliandi, 2018). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak pada konstruk endogen. Kriterianya menurut Cohen (Juliandi, 2018) yaitu :

- a) Jika nilai *F-square* = 0,02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai *F-square* = 0,15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

Jika nilai *F-square* = 0,35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.11. F-Square

F-square			
	Gaya Kepemimpinan Birokrasi	Kinerja Pegawai	Promosi Jabatan
Gaya Kepemimpinan Birokrasi		0.593	8.168
Kinerja Pegawai			

Promosi Jabatan		0.194	
-----------------	--	-------	--

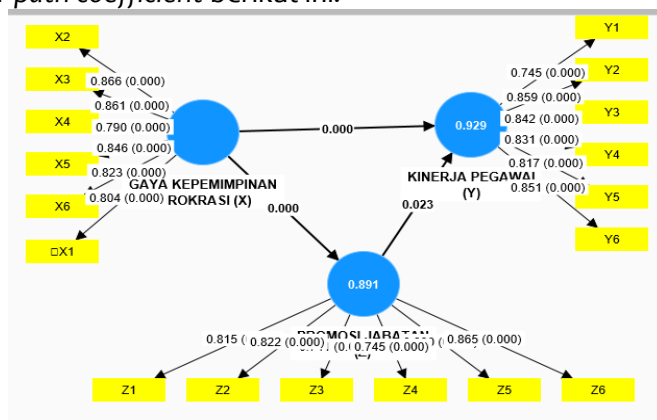
Sumber: Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Kesimpulan dari hasil pengolahan data *F-square* adalah sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Promosi Jabatan memiliki *F-square* = 8.168 artinya terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki *F-square* = 0.593 artinya terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Promosi Jabatan terhadap Kinerja pegawai memiliki *F-square* = 0.194 artinya terdapat efek yang besar atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini untuk menentukan koefisien jalur dari model structural. Tujuannya untuk menguji signifikansi semua hubungan atau menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini hanya melihat hasil nilai pengaruh langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



Gambar 4.2 Path Coefficient

4.3.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *pathcoefficient* berikut ini:

Tabel 4.12. Path Coefficient

	Origin al Sampl e (O)	Sample Mean (M)	Standar d Deviasi (STDEV)	T Statistics (?O/STDEV?)	P Values
X -> Y	0.622	0.630	0.157	3.966	0.000
X -> Z	0.944	0.944	0.015	63.049	0.000
Z -> Y	0.355	0.346	0.177	2.004	0.023

Sumber : Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai

Badrus Shaleh, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi

koefisien jalur sebesar 0.622. Pengaruh tersebut mempunyai nilai p- values sebesar $0.000 < 0,05$, berarti Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Promosi Jabatan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.944 dengan nilai p-values sebesar $0.000 < 0,05$, berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
3. Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355. Pengaruh tersebut mempunyai nilai p-values sebesar $0.023 < 0,05$, berarti Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.2. Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung atau tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/mediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah:

1. Jika nilai P-value < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator mediasi pengaruh variabel (eksogen) terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruh tidak langsung.
2. Jika nilai P-value > 0.05 maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel (eksogen), terhadap variabel (endogen), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Berikut adalah hasil pengujian indirect effect dari hasil penelitian dapat dilihat dari tabel di balik ini:

Tabel 4.13. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistics (?O/STDEV?)	P Values
X -> Y	0.335	0.327	0.167	2.005	0.023

Sumber : Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai indirect effect yang terlihat pada tabel diatas memperlihatkan pengaruh tidak langsung antara variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi, kinerja pegawai dan Promosi Jabatan adalah 0.335, dengan P-value 0.023 ($< 0,05$) (signifikan), maka variabel Promosi Jabatan memediasi pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap variabel kinerja pegawai.

4.3.3. Total Effect

Tabel 4.14. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T Statistics (?O/STDEV?)	P Values
X -> Y	0.957	0.957	0.020	47.116	0.000
X -> Z	0.944	0.944	0.015	63.049	0.000
Z -> Y	0.355	0.346	0.177	2.004	0.023

Sumber : Data SEM PLS 4.1.0 (2024)

Badrus Shaleh, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi

1. *Total effect* untuk hubungan antara variabel gaya kepemimpinan birokrasi dan variabel kinerja pegawai adalah 0.957.
2. *Total effect* untuk hubungan antara variabel gaya kepemimpinan birokrasi dan variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,944.
3. *Total effect* untuk hubungan antara variabel promosi jabatan dan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.355.

4.3.4. Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini yaitu mengenai hasil penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya.

4.3.4.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.622 dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Olivia et al., 2021), (Rudi, 2016), (Pasolong, 2021), (Sarwadamana et al., 2021), (Waspodo et al., 2014), (Prahesti et al., 2017) dan (Nasution & Lesmana, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinana birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dimasa mendatang.

Kepemimpinan Birokrasi adalah kepemimpinan yang menggunakan prinsip-prinsip birokrasi dalam mempengaruhi birokrat di dalamnya, saat ini kepemimpinan di Kantor Disnakertrans Inhil sangat baik dan sangat berpengaruh pada Kinerja pegawainya, dan saya berharap Kantor Disnakertrans Inhil kedepannya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.4.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Promosi Jabatan

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.944. dengan nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 < 0,05$, berarti gaya kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Promosi Pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryanti et al., 2014), (Tanjung et al., 2020), (Sari, 2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinana Birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi mampu mempengaruhi Promosi Jabatan di Kantor Disnakertrans Inhil. Semakin baiknya gaya kepemimpinan birokrasi yang diberikan oleh pemimpin pada pegawai Kantor/Intansi Disnakertrans Inhil maka akan meningkatkan semangat dan hasil Promosi Jabatan sebagai variabel Mediasi / *intervening*. Saat ini

dengan adanya gaya kepemimpinan Birokrasi para pegawai yang berkerja cukup saat melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan Promosi Jabatan yang tentunya akan meningkatkan hasil kerja. Hal tersebut adalah alasan pentingnya gaya kepemimpinan birokrasi menjadi salah satu pendukung dalam meningkatkan Promosi Jabatan para pegawai pada Kantor/Intansi Disnakertrans Inhil.

4.3.4.3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355 dengan nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.023 < 0,05$ berarti Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sipayung, 2021), (Kurnianto & Kharisudin, 2022), (Lukito, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan sangat besar dalam menumbuhkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya menyimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan mampu mempengaruhi kinerja di Kantor/Instansi Inhil dalam hal meningkatkan pekerjaan. Semakin baiknya Promosi Jabatan maka kerja yang diberikan pada Kantor/Instansi Inhil akan meningkatkan semangat dan hasil dari kinerja pegawai.

Saat ini dengan adanya Promosi Jabatan para pegawai yang melakukan kegiatan pekerjaan guna untuk meningkatkan kinerja yang tentunya akan meningkatkan produktivitasnya. Hal tersebut adalah alasan pentingnya Promosi Jabatan menjadi salah satu pendukung dalam meningkatkan kinerja para pegawai pada Kantor Disnakertrans Inhil

4.3.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Melalui Promosi Jabatan Sebagai Variabel Mediasi/Intervening Terhadap Kinerja

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui Promosi jabatan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.335 dengan nilai probabilitas (p-values) sebesar $0.023 < 0,05$ berarti gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja melalui promosi jabatan berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardi & Sudarma, 2015), (Wulandari & Septyarini, 2022), (Yulita, 2022), (Asroti et al., 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan birokrasi adalah suatu yang dapat di contoh oleh seluruh Pegawai kantor Disnakertrans Inhil, dapat disimpulkan perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi secara keseluruhan, menyimpulkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan birokrasi dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi mampu mempengaruhi Promosi jabatan terhadap kinerja di kantor Disnakertrans Inhil dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baiknya kinerja seorang pemimpin maka para pegawai akan termotivasi dan akan meningkatkan kinerjanya pada Kantor Disnakertrans Inhil dan meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerja.

4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Birokrasi terhadap kinerja pegawai dengan Promosi Jabatan sebagai mediasi pada Disnakertrans Inhil dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Promosi Jabatan
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai
3. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Promosi Jabatan dan kinerja pegawai

REFERENSI

- [1] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- [2] Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening *Organizational Citizenship Behavior*. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*,
- [3] Lukito, R. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Agora*
- [4] Olivia, L. S., Meyritha, T. S., & Diana, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Sales Marketing Bagian Penjualan Sepeda Motor Di Kota Samarinda.
- [5] Pulungan, N. (2020). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*,
- [6] Rosmaini, & Hasrudy, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- [7] Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- [8] Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator* <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- [9] Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*
- [10] Sarwadamana, R. J., Sumarni, S., & Yuliandari, N. (2021). Hubungan Gaya
- [11] Shintia, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang. *International Journal of Hypertension*,
- [12] Sipayung, L. A. (2021). Dampak Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada Balai Perhutanan Sosial. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*
- [13] Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Tanjung, R., Ariyati, Y., & Yolandari, I. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam. *Jurnal Bening*
- [15] Wiguna, B. P., Salfadri, & Delvianti. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Ejurnal-Unespadang*
- [16] Wulandari, N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Kinerja*
- [17] Yulita, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics (JBE) Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Dan Kinerja*
- [18] Riky Safdi, syafrinna dina, & muchlis. (2024). Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja melalui budaya organisasi pegawai lapas tembilahan. *Jurnal mahasiswa ekonomi bisnis*,