



Pengaruh Promosi, Lingkungan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada BKD Prov. Banten

Yogas Adi Pratama¹, Sahuri Ade Badri², Ubaedah³, Haerofiatna⁴, Ali Imron^{5*}

¹⁻⁴Magister Manajemen, Universitas Primagraha, Indonesia

⁵Manajemen, Universitas Sultan Ageng Titayasa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: research082018@gmail.com

Abstract. *Performance plays a major role in optimizing public sector organizations, particularly in providing public services. However, performance in optimizing performance is very influenced in other factors, including job promotion, environment, so competence. The purpose is for analyze impact of the promotion, environment, so competence on performance in Banten Provincial Civil Service Agency work unit. The quantitative using saturated sample technique was used for this study, sample used 79 responden. That iiii obtained through a questionnaire and analyzed by multiple linear. The finally showed that job promotion had a positive with significant impact for performance. The local environment also has a positive and significant impact on performance. The results show that a conducive work environment can increase employee productivity. In addition, employee competence has a positive and significant impact for performance. Together, job promotion, environment, than competence have a significant impact for performance. The overall results show that improving employee performance requires an objective promotion system, a conducive work environment, and continuous competence development.*

Keywords: *Competence; Employee Performance; Job Promotion; Public Sector; Work Environment*

Abstrak. Kinerja memiliki peran utama dalam mengefektifkan organisasi sektor publik, khususnya untuk memberikan pelayanan masyarakat. Namun, kinerja dalam mengefektifkan kinerja tersebut dipengaruhi faktor lainnya, di antaranya promosi jabatan, lingkungan tempat bekerja, dan kompetensi. Tujuan kajian ini untuk menganalisis dampak promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi ke kinerja di Unit kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Metode pendekatan kuantitatif melalui teknik sampling jenuh digunakan dalam kajian ini, sejumlah 79 pegawai yang dijadikan sampel. Data diperoleh melalui sebaran kuesioner untuk dianalisis menggunakan *multiple linear regression*. Didapatkan hasil penelitian promosi jabatan berdampak positif serta signifikan ke kinerja. Tempat lingkungan bekerja berdampak positif serta signifikan ke kinerja, hasil menunjukkan lingkungan tempat kerja yang kondusif mampu menaikkan produktivitas pegawai. Di samping itu, kompetensi pegawai berdampak positif serta signifikan ke kinerja. Secara bersama-sama, promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi memiliki dampak signifikan ke kinerja. Hasil keseluruhan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sistem promosi yang objektif, lingkungan tempat kerja kondusif, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja Pegawai; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Promosi Jabatan; Sektor Publik

1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan SDM menjadikan faktor utama sebagai penentu keberlanjutan organisasi, khususnya di sektor publik dengan peran strategis yang dimiliki untuk memberi layanan terhadap masyarakat. Kinerja menjadikan indikator utama untuk menilai efektivitas berorganisasi karena menunjukkan tingkat pencapaian tugas serta tanggung jawab pegawai yang ditetapkan (Saing et al., 2023; Hasibuan, 2017; Sedarmayanti, 2001). Pegawai Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama penyelenggara pemerintahan ditekankan agar profesional dalam meningkatkan kinerja, akuntabel, dan berorientasi pelayanan publik guna mendukung keberhasilan reformasi birokrasi dan pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Akan tetapi, dalam kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan terkait dengan kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketelitian, rendahnya inisiatif kerja, serta

lemahnya koordinasi antar pegawai, yang berdampak pada efektivitas organisasi. Fenomena tersebut juga ditemukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, di mana penyelesaian pekerjaan belum secara optimal akan target serta tanggung-jawab pekerjaan yang diemban.

Terdapat faktor yang mempengaruhi Kinerja, di antaranya promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai. Promosi jabatan merupakan apresiasi yang diberikan instansi organisasi atas prestasi yang diperoleh pegawai untuk menaikkan motivasi serta kinerja melalui pemberian tanggung jawab dan kesempatan karier yang lebih tinggi (Hasibuan, 2017) (Islami et al., 2023). Kondisi Lingkungan tempat bekerja kondusif, baik fisik ataupun secara non-fisik, memiliki peran untuk menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2001). Selain itu, kompetensi pegawai meliputi *knowledge*, keterampilan, serta *attitude* yang merupakan faktor prioritas dalam menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan rincian tugas dengan efektif efisien (Imron et al., 2024; Wibowo, 2023).

Beberapa kajian terdahulu menghasilkan pendapat promosi jabatan berdampak positif ke kinerja dikarenakan dapat menaikkan motivasi serta komitmen organisasi (Firdaus et al., 2024; Samantha & Adiputra, 2023). Penelitian lain juga menemukan lingkungan tempat bekerja berdampak signifikan ke kinerja pegawai karena tempat lingkungan bekerja dengan nyaman dan kondusif mampu menaikkan semangat kerja serta produktivitas pegawai (Ardhianti & Susanty, 2020; Ayuningtyas & Noviana, 2024; Trang et al., 2015; Anwar, 2022; Saputra, 2021). Selain itu, kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif ke kinerja karena karyawan memiliki tingkatan kompetensi dapat menuntaskan pekerjaan secara efektif (Khair & Rambe, 2024; Tarigan et al., 2021; Tumanggor & Girsang, 2021).

Namun demikian, beberapa penelitian menghasilkan pendapat berbeda, yang menyatakan lingkungan tempat bekerja dan kompetensi berdampak tidak signifikan ke kinerja pegawai, terutama bila tidak ada dukungan sistem manajemen SDM serta sistem promosi yang objektif (Dhermawan et al, 2012; Pasaribu, 2019; Kitta et al., 2023a). Perbedaan kajian tersebut menghasilkan *research gap* untuk diperlukan kajian mendalam untuk instansi pemerintah dengan karakteristik organisasi yang berbeda dari sistem birokrasi di sektor swasta. Di samping hal tersebut, sebagian besar kajian sebelumnya hanya mengkaji pengaruh variabel secara parsial, hingga belum menunjukkan deskripsi secara komprehensif terkait dampak promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi dengan bersama-sama terhadap variabel kinerja, khususnya pada BKD Provinsi Banten sebagai institusi dengan kebijakan strategis untuk mengelola SDM ASN.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan mengkaji secara simultan dampak promosi kerja, lingkungan kerja, serta kompetensi ke kinerja aparatur pada unit kerja BKD Provinsi Banten, belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini juga penting dilakukan mengingat peran strategis Badan Kepegawaian Daerah dalam mendukung implementasi sistem merit dan peningkatan profesionalisme ASN. Dengan *novelty* tersebut dimungkinkan mampu berkontribusi secara teoritis untuk mengembangkan keilmuan SDM sektor publik, dan secara praktis sebagai bahan pertimbangan untuk organisasi di dalam menaikkan kinerja pegawai di samping kebijakan promosi jabatan, peningkatan lingkungan tempat bekerja, serta pengembangan kompetensi Aparatur.

Mengaju uraian tersebut di atas, tujuan kajian ini adalah mengidentifikasi dampak promosi jabatan, lingkungan, dan kompetensi ke kinerja aparatur, melalui variabel yang dikaji baik parsial ataupun simultan, di unit kerja BKD Prov. Banten.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja diidentifikasi sebagai salah satu indikator prioritas untuk menilai efektivitas berorganisasi, terutama pada instansi publik dengan tanggung jawab untuk melayani masyarakat. Kinerja diartikan sebagai capaian prestasi individu maupun kelompok untuk melaksanakan tugas serta tanggung-jawab yang diterima aparatur, ditinjau dari sudut kualitas ataupun kuantitas, agar tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Sedangkan Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan peningkatan capaian kegiatan organisasi untuk merealisasikan sasaran, tujuan, visi, maupun misi suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja bukan hanya dipengaruhi dari *skill* saja, akan tetapi faktor lain yang mendukung pelaksanaan tugas untuk mencapai optimal.

Faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja di antaranya promosi. Diartikan sebagai berpindahnya pegawai ke jabatan tinggi, yang diikuti meningkatnya tanggung jawab, wewenang, dan jabatan dalam organisasi (Rapareni, 2020). Promosi jabatan bukan hanya sebagai bentuk apresiasi prestasi kerja aparatur, akan tetapi memiliki sarana untuk peningkatan motivasi dan kinerja. Menurut Samantha & Adiputra (2023) menjelaskan bahwa promosi jabatan mampu menaikkan semangat kerja serta mendorong pegawai agar mampu secara produktif, karena adanya peluang pengembangan karier yang jelas. Dalam konteks organisasi publik, promosi jabatan yang dilakukan secara objektif serta transparan untuk peningkatan profesionalisme, kinerja aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

Di samping promosi, faktor lingkungan sebagai faktor penting untuk memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan disertai variabel lainnya, seperti

lingkungan fisik/nonfisik, yang berkontribusi dalam pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2001; Rapareni, 2020). Lingkungan menjamin kenyamanan, keamanan, serta kondusivitas agar menjadi peningkatan motivasi kerja serta produktivitas aparatur. Bertolak belakang dengan hal tersebut, variabel lingkungan yang kurang kondusif mengakibatkan penurunan motivasi serta berdampak negatif terhadap kinerja Aparatur. Pendapat Pasaribu (2019) menyatakan bahwa lingkungan mendukung mampu menaikkan efisiensi, serta menekan tingkat kesalahan, agar peningkatan kepuasan pegawai, dan memberikan berdampak peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi sebagai salah satu dampak langsung terhadap kinerja. Di mana Kompetensi diperoleh melalui penggabungan *knowledge*, *skill*, serta *attitude* individu yang memungkinkan pegawai mampu menunaikan pekerjaan secara efektif-efisien (Wibowo, 2021). Meningkatnya kompetensi pegawai ditunjukkan melalui kemampuan menuntaskan pekerjaan sebaik mungkin, peningkatan kualitas, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Imron et al., 2024). Hoki & Sofyan (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan promosi posisi jabatan berdampak positif ke kinerja, Marlius & Syahrin (2024) mengemukakan promosi mampu menaikkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi serta pengembangan karier. Ekhsan et al. (2020) menyatakan promosi berdampak signifikan kepada peningkatan kinerja pada instansi pemerintah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan menjadi strategi untuk menaikkan kinerja melalui pemberian penghargaan dan kesempatan pengembangan karier.

Penelitian lain menyatakan lingkungan tempat bekerja sangat *urgent* dalam menaikkan kinerja (Sanjaya & Tania, 2023), beliau mengemukakan bahwa lingkungan tempat bekerja secara kondusif mampu secara signifikan menaikkan produktivitas serta kinerja. Pendapat Fadhilah et al. (2025) juga menyatakan lingkungan mampu memberikan kenyamanan dan motivasi pegawai, sehingga memberikan korelasi positif pada kinerja. Namun, terdapat hasil kajian menunjukkan dampak yang berbeda, di mana lingkungan tempat bekerja tidak selalu berpengaruh signifikan pada kinerja, hal ini tergantung pada kondisi organisasi dan faktor lainnya (Zuhaena & Cahyo, 2022).

Kompetensi pegawai juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Abdullah & Latief (2023) mengemukakan kompetensi berdampak positif signifikan pada kinerja, karena pegawai dengan kemampuan tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan secara

lebih efektif. Kitta et al., (2023b), Liana (2020) menyatakan hal yang sama kompetensi menunjukkan kualitas kerja pada kinerja. Dengan demikian pengembangan kompetensi sebagai strategi utama untuk menaikkan variabel kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi menjadikan kekuatan penting yang berdampak terhadap kinerja. Promosi jabatan memberikan motivasi dan peluang pengembangan karier, lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan kompetensi menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor itu memiliki kekuatan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja serta mendukung pencapaian tujuan institusi.

3. METODE PENELITIAN

Dalam kajian melalui kuantitatif dengan desain asosiatif bertujuan mengidentifikasi dampak kenaikan jabatan, lingkungan, serta kompetensi ke kinerja. Metode kuantitatif digunakan dalam kajian antar variabel melalui analisis untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2012).

Populasi yang digunakan seluruh pegawai pada BKD Prov. Banten sejumlah 79 aparatur. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan dalam populasi yang sedikit agar responden mampu mengisi data dan dapat di analisis. Hal ini memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik sebaran kuesioner telah di susun berdasarkan indikator setiap variabel, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja. Pengukuran instrumen berdasarkan skala Likert 1 sd 5 poin agar tingkat persepsi dapat diukur di setiap responden. Skala ini dimaksudkan agar mampu menilai sikap, persepsi, serta pendapat dengan tepat dan responsif (Hermani, 2017). Variabel independen yang dikaji adalah variabel promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi, untuk dependen yang digunakan variabel kinerja. Promosi jabatan diukur berdasarkan indikator penilaian prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, integritas, serta rekomendasi atasan. Lingkungan kerja diukur berdasarkan kondisi fisik dan non-fisik lingkungan kerja, sedangkan kompetensi diukur berdasarkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial. Kinerja diukur untuk menilai capaian target, perilaku, serta kemampuan kerja. Teknik analisis data menggunakan linier berganda dalam menguji variabel promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui dampak setiap variabel maupun simultan (Ghozali, 2014). Analisis regresi, dilakukan setelah uji asumsi klasik agar model

regresi sesuai asumsi statistik yang diperlukan. Olahan dan analisis data ini melalui alat bantuan SPSS 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kajian ini bertempat di BKD Prov. Banten dengan total responden 79 pegawai yang merupakan seluruh populasi. Input data tabulasi berdasarkan hasil kuesioner setelah melalui pengujian validitas dan pengujian reliabilitasnya, sehingga layak sebagai instrumen penelitian. Analisis data melalui analisis regresi linier berganda agar mengetahui tingkat pengaruh promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi ke kinerja.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Kalkulasi data secara parsial menghasilkan promosi jabatan memiliki dampak positif serta signifikan ke kinerja, dengan angka thitung senilai 3,266 serta taraf signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian menunjukkan promosi jabatan merupakan faktor yang berperan menaikkan kinerja.

Variabel Lingkungan memiliki hasil positif serta signifikan ke kinerja, senilai thitung 5,334 taraf signifikansi $< 0,05$. Kalkulasi ini statistik menghasilkan variabel lingkungan yang kondusif mampu menaikkan kinerja.

Kompetensi pegawai menunjukkan pengaruh positif dan signifikan ke kinerja, senilai thitung 4,867 tingkat signifikansi $< 0,05$. Kalkulasi ini menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor penting untuk menaikkan kinerja. Hasil pengujian t dilampirkan pada tabel:

Tabel 1. Kalkulasi Pengujian t (Parsial)

Variabel-independen	thitung	t tabel	Signifikansi	Ket.
Promosi Jabatan (X1)	3,266	1,991	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	5,334	1,991	0,000	signifikan
Kompetensi (X3)	4,867	1,991	0,000	signifikan

Sumber: spss 27, 2025

Hasil Uji F secara Simultan

Pengujian simultan menghasilkan promosi jabatan, lingkungan, serta kompetensi simultan secara simultan memiliki hasil signifikan ke kinerja. Hasil ditunjukkan oleh Fhitung senilai 21,279 melalui taraf signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian ketiga independen secara simultan berdampak terhadap kinerja, Pengujian F ditampilkan berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Simultan

Model	F hitung	Sig.
Regresi	21,279	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil analisis KD menunjukkan bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja. Hasil mengarahkan peningkatan promosi jabatan, variabel lingkungan, dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja, adapun sisanya dipengaruhi faktor-faktor yang tidak di teliti. Berdasarkan pengujian determinasi ditunjukkan dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Regresi	0,676	0,457	0,435

Sumber: spss 27, 2025

Pembahasan

Dampak promosi pada Kinerja

Kajian yang dihasilkan menunjukkan promosi memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja. Dengan demikian mengarahkan promosi dapat menaikkan motivasi kerja karena memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan peluang pengembangan karier.

Temuan ini menyatakan sistem promosi yang baik mampu menaikkan kinerja karena karyawan dihargai serta termotivasi kerah lebih baik. Demikian pula promosi jabatan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Dampak Lingkungan tempat bekerja pada Kinerja

Kajian penelitian menghasilkan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini didasarkan pada lingkungan tempat bekerja kondusif mampu menaikkan kenyamanan dan produktif.

Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kajian ini mengarahkan kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja. Pegawai dengan kompetensi yang dimilikinya dapat menuntaskan secara efektif serta efisien. Kompetensi menjadi faktor utama menaikkan kinerja, sehingga kompetensi mengaktualisasikan *knowledge* dan *skill* dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Simultan Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi pada Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik

faktor organisasi maupun faktor individu. Promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai R Square sebesar 0,457 menunjukkan bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 45,7%, sedangkan sisanya sebesar 54,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	8,214	—	—
Promosi Jabatan (X1)	0,312	3,266	0,002
Lingkungan Kerja (X2)	0,428	5,334	0,000
Kompetensi (X3)	0,365	4,867	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Interpretasi Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,214 + 0,312X_1 + 0,428X_2 + 0,365X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 8,214 menunjukkan bahwa apabila promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi dianggap konstan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 8,214.
- Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan promosi jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,312.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,428.
- Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,365 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,365.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Secara parsial, promosi jabatan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa sistem promosi yang objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Kompetensi pegawai terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif melalui sistem promosi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan kompetensi pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, disarankan agar Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dapat meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam sistem promosi jabatan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui perbaikan fasilitas kerja dan peningkatan hubungan kerja antar pegawai. Organisasi juga disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier secara berkelanjutan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan tiga variabel independen, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, A. A., & Latief, B. (2023). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(3), 376-386.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Ayuningtyas, E. A., & Noviana, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KENTAL: Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Digital*, 1(1), 1–12.

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Ekhsan, M., Nurlita, D., & Bangsa, U. P. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(2), 113-120.
- Firdaus, A. H., Firdaus, M., & Hidayah, T. (2024). The effect of job promotion and competence on employee performance through career development. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(4), 471-485.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (IV)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, III(1), 22–25.
- Imron, A., Putra, M. R., Syahputra, I. E., PY, I. D., & Fadhilah, A. R. N. (2024). Adaptation of Employee Development with Artificial Intelligence Virtual Reality in a Power Generation Company. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 8(1), 80-85. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v8i1.20342>
- Imron, A., Arif, R., Gifari, D., Aritonang, D. P., & Harun, A. Bin. (2024). The role of hr in efficiency and effectiveness towards green business. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 8(4), 671–686. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2024.v8.i4.6821>
- Islami, A., Natsir, U. D., Burhanuddin, Sahabuddin, R., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 85–94. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.866>
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 12.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023a). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023b). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316-326.
- M Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.

- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1338-1351.
- Nur Fadhillah, A. R., Taufik, E. R., & Imron, A. (2025). The Influence of Work Environment on Employee Performance Through Affective Commitment (A Research at PT X). *Advances In Social Humanities Research*, 3(10), 833–843. <https://doi.org/10.46799/adv.v3i10.477>
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap motivasi kerja Karyawan/ti di Divisi SDM PT PSP. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 74-89.
- Saing, C. N., Nasution, N., Hasibuan, N., Nazara, B. S., & Suhairi, S. (2023). Lobi dan negosiasi dalam komunikasi bisnis membangun hubungan yang kuat mencapai kesepakatan bersama. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 14035-14039.
- Samantha, J., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh promosi jabatan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 1008-1016.
- Sanjaya, R. A., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377-391.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. <https://www.semanticscholar.org/paper/abbabc85d324273c55d36e355a8ff874d6fae2bf>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.
- Trang, I., Mekel, P. A., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 3(1), 2431.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Perubahan (Change Management)*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-180.
- Wibowo, A. (2023). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). *Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik*. <https://penerbit.stekom.ac.id/index.php/yayasanpat/article/view/427>
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *In FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(4), 743–749.