
PENGARUH LOYALITAS, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NAGAN RAYA

Oleh :

Dimas Bagus Susanto,

Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pelita Nusantara

Email : dimasbagussusanto@stiapen.ac.id

Said Hamzali,

Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, PSDKU Universitas Syiah Kuala Gayo Lues

Email : hamzali_psdku@unsyiah.ac.id

Articel Info

Article History :

Received 24 February - 2022

Accepted 24 March - 2022

Available Online 30 March -

2022

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the simultaneous influence of work loyalty, education and training on job promotion at the Regional Secretariat Office of Nagan Raya Regency, to determine the partial effect of work loyalty on promotion of the Regional Secretariat Office of Nagan Raya Regency, to determine the partial effect of education. on the promotion of the Nagan Raya Regency Regional Secretariat Office, to determine the partial effect of training on the promotion of the Nagan Raya Regency Regional Secretariat Office. This research was conducted at the Regional Secretariat Office of Nagan Raya Regency, while the object of this research is about work loyalty, education, training and promotion with 72 respondents. The data that has met the validity test, reliability test and classical assumption test are processed to produce the following regression equation: $Y = 0.486X_1 + 0.290X_2 + 0.347X_3 + 1$. The results showed that work loyalty, education and work discipline together had a significant effect on promotion of the Regional Secretariat Office of Nagan Raya Regency with $F_{count} > F_{table}$ ($72.174 > 2.672$) at a significance level of 0.0001, then the results of the study also proved that work loyalty individually significantly influence the promotion of the Office of the Regional Secretariat of Nagan Raya Regency with a regression coefficient of 0.486. The results also prove that individual participatory education has a significant effect on promotion of the Nagan Raya Regency Regional Secretariat Office with a regression coefficient value of 0.290 and individual training has a significant effect on promotion of the Nagan Raya Regency Regional Secretariat Office with a regression coefficient value of 0.347. After conducting this research, the Regional Secretariat Office of Nagan Raya Regency should be able to further improve services to the community, so that customers become satisfied with the services provided.

Keywords :

Loyalty to work, education and training, job promotion

1. PENDAHULUAN

Faktor penting dalam pengelolaan aparatur pemerintahan adalah dalam proses pengangkatan dan penempatan aparatur Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan baik jabatan struktural maupun fungsional. Dalam proses ini akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang baik dengan pencapaian tujuan organisasi, hubungan kerja, cara kerja serta prosedur kerja yang tepat, dengan mengangkat semangat *the right man on the right place*. Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik, tentulah memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik.

Pemberian promosi jabatan ini didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung Pegawai Negeri yang bersangkutan. Adanya promosi jabatan yang baik juga mendukung terhadap peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Promosi jabatan sebagai penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan promosi jabatan harus didasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya (Robbins & Coutler, 2017).

Fakta yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya berkaitan dengan promosi jabatan juga masih belum menunjukkan adanya promosi jabatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana promosi jabatan lebih dikarenakan kedekatan antara seorang pegawai dengan pimpinan tanpa memperhitungkan potensi dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan, sehingga promosi yang dilakukan tidak memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya secara keseluruhan.

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus ada di dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya perlu dipertimbangkan beberapa faktor, baik secara internal atau eksternal. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena organisasi harus berkembang untuk mengatasi perubahan di luar organisasi. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia

dalam suatu organisasi harus terus ditingkatkan seiring dengan kemajuan dan kapasitas perkembangan organisasi. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya merupakan perumusan kemampuan yang diharapkan dari pendidikan tersebut.

Untuk membentuk aparatur pemerintah yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari upaya pengembangan Sumber Daya Manusia. Setiap organisasi perlu memiliki ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu upaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai untuk bekerja secara kooperatif.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Fenomena berkaitan dengan loyalitas pegawai saat ini ada kecenderungan pegawai yang mempunyai loyalitas rendah, hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang ingin pindah ke organisasi lain, karena menganggap organisasi lain lebih baik dan lebih menjanjikan dalam hal peningkatan karir.

Sedangkan mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi seluruh pegawai juga menjadi salah satu bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Fenomena yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai karena diperkirakan masih rendahnya tingkat pengetahuan bagi sebagian pegawai Dinas Sosial Aceh di mana tingkat pendidikan dominan adalah pendidikan SMA dan Diploma III. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka diharapkan tingkat pendidikan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya adalah setingkat sarjana atau pada jenjang yang lebih tinggi lagi yaitu pascasarjana.

Tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya, mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, di mana semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai dilihat dari pendidikan formal akan semakin meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pegawai menjadi lebih baik. Sedangkan mengenai pengalaman diklat yaitu dilihat dari pengalaman mengikuti

Diklat yang pernah diikuti oleh pegawai juga akan memberikan wawasan dan pengetahuan bagi pegawai menjadi lebih baik lagi. Diklat yang sesuai dengan latar belakang pegawai akan memberikan pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Fenomena berkaitan dengan tingkat pendidikan pegawai yang berhubungan dengan promosi pegawai saat ini dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai masih relatif belum memadai untuk jenjang jabatan tertentu, dimana rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya didominasi oleh pendidikan SMA dan Sarjana, sedangkan pegawai yang berpendidikan Pascasarjana masih kurang memadai. Salah satu konsep yang bisa digunakan untuk mengukur tingkat kapasitas sumber daya manusia pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Demosi jabatan pegawai merupakan adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan (Dessler, 2015).

Sementara mengenai program pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dapat dijelaskan bahwa saat ini program pelatihan untuk promosi pegawai dan loyalitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya relatif belum sesuai, dimana masih banyak pegawai yang mengikuti program pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, seperti tenaga administrasi maupun tenaga akuntan yang harus mendapatkan program pelatihan lebih banyak terutama untuk mendukung sistem administrasi dan kantor dan pengelolaan keuangan pemerintah.

Berdasarkan uraian sebelumnya, penulis memperkirakan bahwa kondisi tingkat pendidikan formal pegawai dan pengalaman diklat yang diperoleh akan menentukan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Oleh karena penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian mengenai “Pengaruh Loyalitas, Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya”.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANAN HIPOTESIS

a. Promosi Jabatan

Ahli ilmu manajemen yaitu Flipo yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014) mengatakan bahwa promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke

jabatan lainnya yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian. (Mangkunegara, 2013) juga mengungkapkan definisi dari promosi jabatan. Seperti yang dikutip oleh (Hasibuan, 2014) yang mengatakan promosi jabatan adalah suatu perpindahan di dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan peningkatan upah maupun maupun status.

(Wursanto, 2011) menyebutkan istilah promosi (*promotion*) berarti kemajuan, maju ke depan, pemberian status penghargaan yang lebih tinggi. (Heidjrachman & Husnan, 2004) mengatakan promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan lain yang lebih mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, biasanya disertai dengan kenaikan upah, gaji dan hak-hak lainnya”.

Promosi jabatan adalah kemajuan yang diperoleh sebagai pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dimaksud dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan yang terpenting adalah penambahan jumlah gaji atau upah. (Robbins & Coutler, 2017) menjelaskan bahwa promosi jabatan yang diperoleh oleh seorang karyawan dipandang sebagai suatu kemajuan. Dimana karyawan akan memiliki suatu pencapaian tugas dan pekerjaan yang lebih baik. Karyawan akan menerima tanggung jawab dan tugas yang lebih tinggi. Tetapi keadaan ini akan diimbangi dengan perolehan kompensasi berupa gaji dan upah yang sebanding dengan tanggung jawab dan tugas yang dijalankan.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

b. Loyalitas

(Robbins & Coutler, 2017) mengatakan loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela

organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. (Verawati & Utomo, 2011) semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Utomo dalam (Stefanus, 2010) mengatakan loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Kemudian menurut (Sudiman, 2003) loyalitas adalah Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

c. Pendidikan

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. (Hasbullah, 2009) mengatakan pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Kemudian (Hasibuan, 2014) mengatakan pendidikan adalah proses abadi dari penyesuaian lebih tinggi bagi makhluk yang telah berkembang secara fisik dan mental yang bebas dan sadar kepada Tuhan seperti termanifestasikan dalam alam sekitar, intelektual, emosional dan kemauan dari manusia. (Rivai, 2005) mengatakan pendidikan adalah suatu proses pengalaman. Karena kehidupan adalah pertumbuhan, pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan ialah proses menyesuaikan pada tiap-tiap fase serta

menambahkan kecakapan di dalam perkembangan seseorang.

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara efektif. Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi karyawan atau pegawai. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pendidikan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka loyalitas pegawai dapat disimpulkan sebagai loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

d. Pelatihan

(Mathis & Jackshon, 2002) mendefinisikan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

(Simamora, 2007) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pendidikan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan

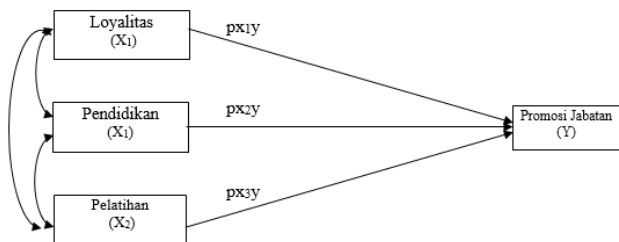
keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pendidikan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pendidikan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang.

Kemudian (Cushway, 2012) menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari Pendidikan yang memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu secara umum, karena pendidikan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan.

Tujuan pendidikan secara umum adalah untuk mencapai kedewasaan jasmani dan rohani anak didik. Pertumbuhan jasmani yang dimaksud dalam tujuan pendidikan adalah apabila batas pertumbuhan fisik maksimal yang bisa dicapai oleh seorang anak. Sementara kedewasaan rohani dalam tujuan pendidikan berarti mempunyai seorang anak untuk menolong dirinya sendiri ketika mengalami permasalahan dan mampu bertanggung jawab atas semua perbuatannya.

e. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dalam penelitian ini diambil variabel promosi jabatan sebagai dependen variabel (Y), sedangkan variabel loyalitas (X1) pendidikan (X2) dan pelatihan (X3) dengan bentuk hubungan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
 H_{a1} : Diduga loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.
 H_{a2} : Diduga pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.
 H_{a3} : Diduga pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

H_{a4} : Diduga loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya yaitu sebanyak 113 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus terhadap semua pegawai. Dimana dari jumlah pegawai yang mengikuti diklat dalam satu tahun terakhir tersebut diambil keseluruhan menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 113 orang yang mendapatkan promosi jabatan pada tahun 2020. Peralatan Analisis Data yang digunakan yaitu Analisa Regresi Linier Berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji Pearson *product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan software SPSS. Berdasarkan output SPSS, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5% seperti ditunjukkan dalam Tabel 1. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.176, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=72)	Keterangan
1.	A1	Loyalitas kerja (X ₁)	0,840	0,227	Valid
2.	A2		0,856		
3.	A3		0,625		
4.	A4		0,634		
5.	A5		0,267		
13.	B1	Pendidikan (X ₂)	0,728	0,227	Valid
14.	B2		0,909		
15.	B3		0,851		
16.	B4		0,746		
22.	C1	Pelatihan (X ₃)	0,849	0,227	Valid
23.	C2		0,857		
24.	C3		0,594		

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=72)	Keterangan
25.	C4	Promosi jabatan (Y)	0,684	0,227	Valid
26.	C5		0,324		
27.	D1		0,561		
28.	D2		0,677		
29.	D3		0,714		
30.	D4		0,633		
31.	D5		0,788		
32.	D6		0,574		
33.	D7		0,427		

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,176 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan indikator untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel di bawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2004).

Tabel 2
Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Ket
1.	Loyalitas Kerja (X ₁)	4,292	5	0,656	Handal
2.	Pendidikan (X ₂)	3,750	4	0,851	Handal
3.	Pelatihan (X ₃)	4,253	5	0,703	Handal
4.	Promosi Jabatan (Y)	4,210	7	0,737	Handal

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah).

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden terhadap variabel loyalitas kerja (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 65,6 persen, variabel pendidikan (X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 85,1 persen, variabel pelatihan

(X₃) diperoleh nilai alpha sebesar 70,3 persen, variabel promosi jabatan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 73,7 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60 persen.

c. Hasil Regresi Linier Berganda

1. Pengaruh Loyalitas Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel loyalitas kerja, pendidikan dan pelatihan digunakan peralatan analisis jalur dan hasilnya penelitiannya sebagaimana dijelaskan dalam Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Pengaruh Loyalitas Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Nama Variabel	Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Ket
	Beta				
Loyalitas Kerja (X ₁)	0,486	8,611	1,993	0,000	Ha diterima
Pendidikan (X ₂)	0,290	5,152	1,993	0,000	Ha diterima
Pelatihan (X ₃)	0,347	6,329	1,993	0,000	Ha diterima
R	= 0,787				
R ²	= 0,619				
F _{hitung}	= 72,174				
Sig.	= 0,000				
F _{tabel}	= 2,672				

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) variabel loyalitas kerja dan pendidikan serta pelatihan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hal ini ditandai oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,174 > 2,672$) pada tingkat signifikansi 0.0001.

Berdasarkan tabel 3 di atas juga dapat dijelaskan tentang pengaruh variabel Loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Besarnya pengaruh secara simultan dari ketiga variabel ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Koefisien determinasi pengaruh ketiga variabel yaitu loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap promosi jabatan adalah sebesar 0,619, artinya sebesar 61,9% perubahan pada promosi jabatan dapat dijelaskan oleh perubahan

dari variabel loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan, sedangkan selebihnya sebesar 38,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel Loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan.

2. Pengaruh Loyalitas kerja Terhadap Promosi jabatan

Berdasarkan hasil penelitian seperti ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa Loyalitas kerja mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya dengan nilai koefisien sebesar 0,486, artinya setiap perubahan terhadap variabel loyalitas kerja sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebanyak 0,486% pada satuan Skala Likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2009), dimana loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan promosi jabatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya berdampak positif bagi peningkatan promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan, terutama peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

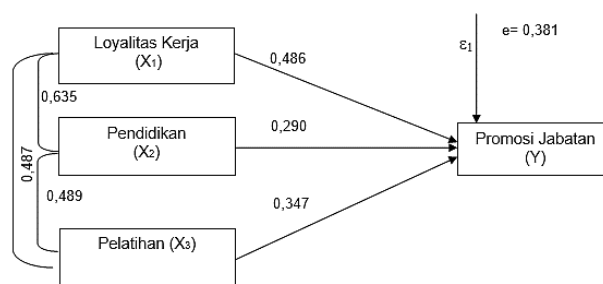
3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian seperti ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan oleh Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya mempunyai pengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,290, artinya setiap perubahan terhadap variabel pendidikan sebanyak 1 unit, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebanyak 0,290% pada satuan Skala Likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan yang diterima oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan yang dikemukakan oleh (Griffin, 2015) bahwa pendidikan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan promosi jabatan. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan yang memadai yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencurahkan segala pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Tabel 3 menunjukkan bahwa pelatihan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya mempunyai pengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,347, artinya setiap perubahan terhadap variabel pelatihan sebanyak 1 unit, maka akan meningkatkan promosi jabatan sebanyak 0,347% pada satuan Skala Likert. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Isménia, 2014) dimana pelatihan pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan promosi jabatan, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan promosi jabatan bagi pegawai.

Adapun struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar 2. Substruktur Loyalitas Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan

Berdasarkan model jalur substruktur di atas, maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur sebagai berikut: $Y = 0,486X1 + 0,290X2 + 0,347X3 + \epsilon1$

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ($1\% < 5\%$). Kemudian variabel pendidikan secara positif berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hal ini ditandai oleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ ($1\% < 5\%$). Kondisi yang sama diperlihatkan oleh variabel pelatihan. Hasil analisis seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikannya yang sebesar $0,001 < 0,05$ ($1\% < 5\%$).

Adapun pengaruh variabel loyalitas kerja terhadap promosi jabatan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,486, pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,290 dan pengaruh variabel pelatihan terhadap promosi jabatan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,347. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan karena diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%.

d. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu loyalitas kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan dan berdampak promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya, dimana loyalitas kerja (X1), pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan dan tentunya berdampak terhadap peningkatan promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa loyalitas kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiman, 2009) yang menyebutkan bahwa loyalitas kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan, kemudian penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2005), dimana loyalitas kerja dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan.

Implikasi penelitian ini juga membuktikan bahwa pendidikan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam meningkatkan promosi jabatan, hal ini karena pendidikan dapat berdampak terhadap peningkatan promosi jabatan dan peningkatan promosi jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hasil penelitian juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh (Wursanto, 2011) yang menyatakan bahwa pendidikan, sehingga dengan pendidikan yang dapat diterima oleh anggota organisasi dapat berdampak terhadap peningkatan promosi jabatan.

Kemudian berkenaan dengan pelatihan dapat dijelaskan bahwa pelatihan juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan dalam

suatau organisasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan promosi jabatan dan peningkatan promosi jabatan dalam menjalankan tugasnya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan loyalitas kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor loyalitas kerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan promosi jabatan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.
- b. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya
- c. Kemudian hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.
- d. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nagan Raya.

6. REFERENSI

- Budiman, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Malang*, 1(2).
- Cushway, B. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (14th ed.). Jakarta: Indeks.
- Griffin, J. (2015). *Customer Loyalty: Menumbuhkan & Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta: Erlangga.
- Hasbullah. (2009). *Pengaruh Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan*. Padang.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Heidjrachman, & Husnan. (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM (BPFE).
- Isménia, B. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10), 559–580.

- Malhotra, N. H. (2004). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2017). *Human Resources Management* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Stefanus, T. (2010). Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention dengan Struktural Equation Modelling (SEM) pada PT. WONOKOYO JAYA CORPORINDO, Pasuruan. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Sudiman, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen Dan Usahawan*, 12(11), 3–8.
- Verawati, Y., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Cabang Kudus. *Analisis Manajemen*, 5(2).
- Wursanto. (2011). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.