

---

## **Dampak Kemampuan Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Haleyora Power Area Solok**

Sefli diana roza<sup>1</sup> Dwi Putri Indah Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*

[nurrizky230495@gmail.com](mailto:nurrizky230495@gmail.com)

### ***Abstract***

*This research was conducted at PT. Haleyora Power Area Solok. The purpose of this study was held to determine how much impact the Level of Ability and Loyalty on Employee Promotion at PT. Haleyora Power Area Solok. In this study the population is employees of PT. Haleyora Power Area Solok totaling 31 people. With sampling techniques using total sampling methods or probability sampling. The data collection technique used is by using questionnaires / questionnaires.*

**Keywords:** *Self Actualization Needs, Awards and Employee Work Achievements*

### **Pendahuluan**

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat.

Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada kantor Haleyora Power Area Solok juga dituntut Dalam hal ini pegawai negeri sipil sangat perlu dipupuk dan dipelihara kemampuan yang baik, karena apabila pegawai negeri sipil itu tidak memiliki kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaannya maka akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan, juga menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap negara dan masyarakat. akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada, untuk itu disamping kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada kantor Haleyora Power Area Solok juga dituntut meningkatkan kemampuan melalui pendidikan teknis tambahan sebagai suatu keahlian yang harus dimiliki (Aziz, Pratama, & Wardani, 2017).

Loyalitas adalah sesuatu hal yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan dari pihak yang tidak bertanggung jawab, Hasibuan (2012:95).Perusahaan mengetahui bahwa biaya perekrutan lebih mahal dari pada pemeliharaan sumber daya manusia. Salah satu untuk memelihara karyawan adalah adanya promosi jabatan di dalam perusahaan/organisasi. (Nitisemito, 2010:51).

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Pihak manajemen perusahaan hendaknya menerapkan system promosi jabatan berdasarkan atas asas keadilan dan obyektifitas serta menggunakan prinsip the right man in the right place (orang yang tepat ditempat yang tepat).

Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut (Animun, 2017). Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut (Animun, 2017).

PT. Haleyora merupakan anak perusahaan PT. PLN Persero, dimana perusahaan ini bergerak di bidang pengamanan layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik yang terus berkembang seiring pertumbuhan populasi penduduk.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat kemampuan berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?
3. Apakah tingkat kemampuan dan loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan di Haleyora Power ?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kemampuan terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kemampuan dan loyalitas terhadap promosi jabatan di Haleyora Power.

### **Tinjauan Teori**

Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas/pekerjaan berarti dapat (kata sifat/keadaan) melakukan. Dalam tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat/keadaan yang ditujukan pada sifat atau keadaan seseorang yang dapat pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

1. Kemampuan Intelektual
2. Kemampuan Fisik
3. Kemampuan spiritual

Kemampuan kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (2001:5-6), antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan sosial

Menurut Robert R. Katz ada 3 jenis kemampuan yang perlu dimiliki oleh setiap manajer agar dapat melaksanakan tugasnya memimpin secara berdayaguna dan berhasil sebagai berikut :

1. Kemampuan teknik
2. Kemampuan bersifat manusiawi
3. Kemampuan membuat konsepsi

Hasibuan (2011), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Soegandhi et al., 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki

5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu:

1. Karakteristik pribadi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik desain perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Menurut Gouzaly (2000:485) terdapat empat indikator loyalitas karyawan, yaitu:

1. Ketaatan atau kepatuhan
2. Tanggung jawab
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki

Loyalitas memiliki dua dimensi: internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional (Heryati, 2016) yaitu :

1. Dimensi internal
2. Dimensi eksternal

Sikap ini tidak semata-mata suatu ketaatan, melaksanakan tugasnya mencapai tujuan organisasi. Dapat ditegaskan seseorang yang memiliki sifat terbuka, dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari tidak mencari yang negatif.

(Asyifa, 2016) memberikan empat tahapan proses pembentukan loyalitas yaitu:

1. 1. Cognitive Loyalty (kesetiaan berdasarkan kesadaran)
2. 2. Affective Loyalty (kesetiaan berdasarkan pengaruh)
3. 3. Conative Loyalty (kesetiaan berdasarkan komitmen)
4. Action Loyalty ( kesetiaan dalam bentuk tindakan).

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut tujuan promosi jabatan sebagai berikut :

1. Untuk memberikan pengakuan
2. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan

3. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan
4. Untuk mempermudah penarikan pelamar
5. Promosi akan memperbaiki status karyawan
6. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja
4. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan.
5. Untuk mengisi formasi jabatan
6. Sebagai jaminan bagi karyawan

Pedoman dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
  2. Kecakapan
- Kombinasi kecakapan dan pengalaman

Menurut Hasibuan (2003), terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu

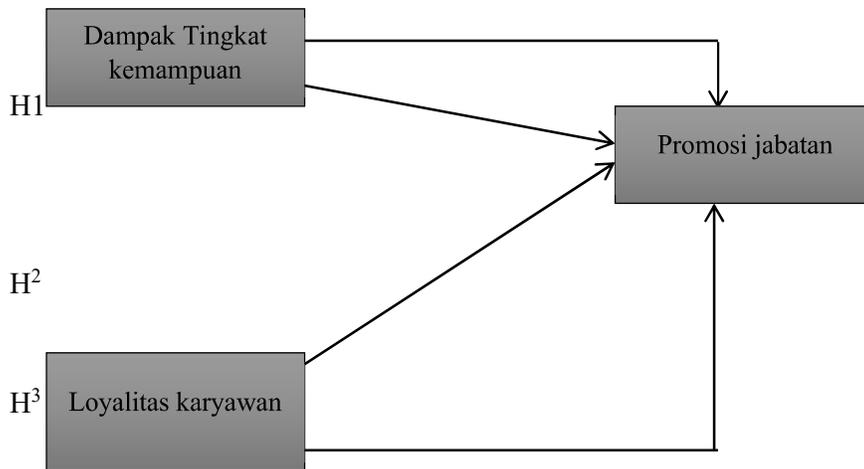
1. Promosi sementara
2. Promosi tetap
3. Promosi kecil
4. Promosi kering

Menurut Wahyudi dalam Yanuarmawan(2012:74) indikator promosi jabatan, yaitu :

1. Kejujuran
2. Loyalitas
3. Tingkat Kemampuan
4. Pengalaman Kerja / Senioritas

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya atau terdahulu sangat penting untuk di ungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berawal dari adanya anggapan bahwa tingkat kemampuan yang mempengaruhi loyalitas ada pengaruhnya terhadap promosi jabatan di PT Haleyora Power Area Solok.



Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga tingkat kemampuan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan Haleyora Power Area Solok.

H2: Diduga loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan pada Haleyora Power Area Solok.

H3 :Diduga tingkat kemampuan dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan pada Haleyora Power Area Solok.

**Metode Penelitian**

Berdasarkan judul yang diangkat: “Dampak Tingkat Kemampuan dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Haleyora Power Area Solok”. Maka penelitian dilaksanakan pada kantor PT Haleyora Power Area Solok yang berlokasi di Jalan Puti Bungsu no.89 Kota Solok.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan yang didapat melalui kuesioner.

b. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Karena metode pengumpulan yang tepat akan diperoleh data yang relevan, dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

2. Study Lapangan (Field Research)

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT Haleyora Power Area Solok yang berjumlah 31 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

Sugiyono (2012:105) menyatakan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Wijayanto, 2016).

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian instrument, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (Arifmasri & Mursalini, 2019).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Kaengke, 2018).

Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $> r$  tabel atau tingkat signifikan  $< 0,05$ . Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 *for window*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Kaengke, 2018). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ . Uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 *for window*.

---

## Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearilitas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Autokorelasi

## Hasil dan Pembahasan

Pada pembagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen signifikan variabel akan dibahas sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh persamaan linear regresi berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,683 + 0,614 X_1 + 0,171 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 8,683 yang artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. HALEYORA Power Area Solok nilai sebesar 8,683.
2. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan ( $X_1$ ) sebesar 0,614 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan ( $X_1$ ) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,614
3. Koefisien regresi pada variabel Loyalitas ( $X_2$ ) sebesar 0,171 adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan.. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas ( $X_2$ ) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan sebesar 0,171. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan ( $X_1$ ) dan Loyalitas ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan ( $Y$ ).
4. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,485. Artinya adalah bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Tingkat Kemampuan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Tingkat Kemampuan (X1), diketahui  $t$  hitung  $3,570 > t$  tabel  $1,701$  dan  $\text{sig. } 0,001 < 0,05$ . Maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Tingkat Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

Variabel Loyalitas diketahui  $t$  hitung  $3,570 > t$  tabel  $1,701$  dan  $\text{sig. } (0,099) > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel Loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Kemampuan dan Loyalitas secara Simultan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan

$f$  hitung  $13,206 > f$  tabel  $3,34$  dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *independent* (Tingkat Kemampuan dan Loyalitas) mempunyai pengaruh signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* (Promosi Jabatan Karyawan).

## Kesimpulan

Dari persamaan tersebut dapat dianalisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Konstanta artinya jika Tingkat Kemampuan dan Loyalitas nilai tetap maka Promosi Jabatan Karyawan PT. Haleyora Power Area Solok.
2. Koefisien regresi pada variabel Tingkat Kemampuan (X1) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Tingkat Kemampuan dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 satuan variabel Tingkat Kemampuan (X1) dimana faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan.  
Koefisien regresi pada variabel Loyalitas (X2) adalah positive, artinya terjadi hubungan yang positive antara Loyalitas dan Promosi Jabatan Karyawan. Bila terjadi peningkatan 1 variabel Loyalitas (X2) dimana
3. faktor-faktor lain konstanta, maka akan dapat meningkatkan Promosi Jabatan Karyawan. Berdasarkan analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kemampuan (X1) dan Loyalitas (X2) berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Karyawan (Y).

## Saran

Dalam upaya untuk mendapatkan Promosi Jabatan Karyawan yang lebih tinggi pada PT. Haleyora Power Area Solok, saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Agar mendapatkan jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi, karyawan harus meningkatkan kemampuan agar pimpinan mempromosikan karyawan tersebut.

**Daftar Pustaka**

- Animun, J. S. D. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 3098–3107.
- Asyifa, N. (2016). Implementasi komunikasi internal dalam membangun loyalitas karyawan. *Wacana*, XV(1), 22–44.
- Aziz, A., Pratama, N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Dhea Perdana Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10(1), 17–24.
- Heryati, A. (2016). pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi pt. pupuk sriwijaya palembang. *Issn*, 1(2), 2540–2816.
- Irawan, B. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten kutai timur. *Administrative Reform*, 2(1), 885–897.
- Kaengke, abraham samuel. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Emba*, 6(1), 341–350.
- Khotimah, K. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis*, 25(1), 1–7.
- Meidianwar, P., Margono, A., & Djumadi. (2014). pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik televisi republik indonesia (lpp tvri) kalimantan timur. *Administrative Reform*, 2(4), 471–482.
- Arifmasri, & Mursalini, W. I. (2019). *Analisis Pengaruh Tingkat Penggunaan Media Sosial Terhadap Tingkat*. 13(2), 25–33.

