



Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Personel Satuan Samapta Polres Tuban yang Dimediasi oleh Promosi Jabatan

Chamariyah^{1*}, Darwanto², Subijanto³

¹⁻³Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Email: chamariyahmm@gmail.com¹, darwantowtd@gmail.com², subiyanto_m@yahoo.com³

*Penulis korespondensi: chamariyahmm@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of loyalty and competence of human resources on the performance of personnel of the Tuban Police Samapta Unit with promotion as a mediation variable. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The research sample consisted of 78 respondents, and data analysis was carried out using Smart PLS (Partial Least Square) software. The objectives of the study included the description of loyalty, HR competence, position promotion, and personnel performance, as well as testing the direct and indirect influence between variables. The results of the study showed that loyalty had a significant positive effect on personnel performance, as well as HR competence. HR loyalty and competence were proven to have a positive effect on position promotion. Position promotion itself had a significant effect on personnel performance. In addition, position promotion was proven to significantly mediate the influence of loyalty and HR competence on personnel performance. These findings confirm that increasing the loyalty and competence of human resources not only has a direct impact on performance, but also strengthens job promotion opportunities which ultimately increases the effectiveness of personnel performance. This research provides practical implications for police management in designing a human resource development strategy oriented towards loyalty, competence, and a fair position promotion system.*

Keywords: *HR Competencies; Personnel Performance; Promotion of Positions; Smart PLS; Staff Loyalty.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban dengan promosi jabatan sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri atas 78 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak *Smart PLS (Partial Least Square)*. Tujuan penelitian mencakup deskripsi loyalitas, kompetensi SDM, promosi jabatan, serta kinerja personel, sekaligus menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel, demikian pula kompetensi SDM. Loyalitas dan kompetensi SDM terbukti berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Promosi jabatan sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Selain itu, promosi jabatan terbukti memediasi secara signifikan pengaruh loyalitas dan kompetensi SDM terhadap kinerja personel. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas dan kompetensi SDM tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat peluang promosi jabatan yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kinerja personel. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen kepolisian dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada loyalitas, kompetensi, dan sistem promosi jabatan yang adil.

Kata kunci: Kinerja Personel; Kompetensi SDM; Loyalitas Personel; Promosi Jabatan; *Smart PLS*.

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah sesuatu yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dicapai. Jika kinerja personel baik maka kinerja organisasi juga baik. Demikian juga halnya dengan organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan unsur utama sehingga disebut faktor sentral/penggerak organisasi. Organisasi hanya berfungsi jika manusia dihimpun di dalamnya saling berinteraksi

dalam mewujudkan volume dan beban kerjanya. Manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya.

Dalam hal ini Satuan Samapta Polres Tuban dan personel sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber sumber dalam organisasi dituntut agar mempunyai kinerja dan kualitas yang tinggi. Berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, memaksimalkan kemampuan yang ada pada personel harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi. Kualitas sumber daya manusia menunjukkan adanya tenaga-tenaga yang berdedikasi tinggi yang mampu menjalankan visi misi dan tujuan organisasi dengan baik. Personel sebagai sumber daya manusia yang bertujuan melayani masyarakat berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang exelent dan berprestasi tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar personel dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Personel dapat menghasilkan kinerja yang tinggi yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisas secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kerja personel yang dinilai dari segi kualitas maupun kantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja personel yang baik adalah hasil kerja yang optimal yaitu hasil kerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang difokuskan dalam penelitian ini adalah kinerja personel. Kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi. Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang undang serta mampu bekerja secara optimal, diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang direncanakan mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh jajaran Satuan Samapta Polres Tuban mewujudkan bukti nyata.

Satuan Samapta Polres Tuban sebagai unsur aparatur negara dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah

ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara ini.

Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja/sumber daya manusia yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya, hal ini dapat diraih melalui peningkatan kinerja, loyalitas, kompetensi dan factor lainnya. Oleh karenanya, berbagai factor pendukung dalam peningkatan kinerja personel selalu digunakan misalkan melalui loyalitas.

Loyalitas 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 (Husni, 2021). Personel dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya personel yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi (Gomes, 2021).

Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap personel yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap personel yang paling utama adalah loyal. Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Studi empiris penelitian yang dilakukan Diana (2022) yang meneliti tentang loyalitas terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun perbedaan hasil penelitian tentang loyalitas kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh peneliti Khusnul (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapatnya perbedaan temuan penelitian ini Satuan Samapta Polres Tuban.

Organisasi dalam hal ini khususnya Satuan Samapta Polres Tuban dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang baik, dimana mampu menggerakkan sumber daya utama organisasi yaitu personel yang dimiliki agar mampu dan peka dalam merespon kebutuhan dan keluhan yang dihadapi masyarakat terkait pelayanan, penegakan hukum, pelindung dan sebagai pengayom masyarakat diharapkan memiliki personel yang handal dan profesional Dalam hal

ini seorang personel Satuan Samapta yang profesional dimaksudkan mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Satuan Samapta Polres Tuban sebagai salah satu unsur organisasi penegak hukum yang mengutamakan sumber daya manusia yang handal dan tangguh untuk menggerakkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang beroperasi di jalan DR. Wahidin Sudirohusoda No.873 Kabupaten Tuban, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat undang-undang, maka Satuan Samapta Polres Tuban harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Personel sebagai aparat keamanan diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu keamanan dan kinerja yang tinggi serta profesional, memiliki kinerja yang bagus dan mampu meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja personel.

Upaya peningkatan kinerja juga bisa dilakukan dengan adanya kompetensi SDM. Kompetensi sangat penting bagi organisasi karena kompetensi merupakan salah satu faktor utama bagi anggota organisasi dengan personel untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki personel. Begitu pentingnya faktor kompetensi SDM ini karena memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Siagian (2020), menjelaskan peningkatan kompetensi SDM akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kompetensi (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai personel dengan kompetensi yang memadai, hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas personel dan sulitnya mengukur kinerja di lingkup instansi pemerintahan. Dalam interaksi antara personel dengan organisasi, personel memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan organisasi diharapkan

memberi imbalan dana penghargaan kepada personel secara adil sehingga dapat memberi kepuasan. Peran personel atau SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan penyelenggaraan aktivitas organisasi dalam mewujudkan visi, misi serta mempersiapkan diri menghadapi Kebijakan Nasional yang telah dicanangkan. Kompetensi personel memiliki peran melakukan pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi sehingga keberhasilan organisasi sangat tergantung pada fungsi tersebut. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara efektif dan efisien, dimana hal tersebut tidak terlepas dari penilaian kinerja secara objektif serta peningkatan kompetensi SDM agar didapatkan kinerja yang optimal.

Kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rony et al, (2024), tentang hubungan pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja personel menjelaskan temuannya bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna I, et al., (2023), tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menjelaskan tentang temuannya bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan temuan penelitian Rony, et al., (2024) dan Sutaguna, et al., (2023) tersebut menunjukkan adanya gap research yang selanjutnya dijadikan dasar pengembangan penelitian akan dilakukan ini yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda yaitu di Satuan Samapta Polres Tuban serta sampel penelitian yang berbeda. Adanya perbedaan sampel penelitian ini tentunya memberikan gambaran perbedaan karakteristik dari sampel yang digunakan dengan harapan adanya hasil penelitian yang berbeda.

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan jabatan seorang personel dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi promosi jabatan dalam organisasi. faktor-faktor tersebut yaitu loyalitas dan kinerja. Kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban yang tinggi akan mempengaruhi sedikit atau banyaknya promosi yang dilakukan oleh pimpinan, maka dari itu kinerja personel yang tinggi sangat diperlukan bagi organisasi karena dapat mempercepat tujuan organisasi, jika kinerja personel rendah akan menimbulkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hubungan kompetensi SDM dan promosi jabatan terhadap kinerja akan saling mempengaruhi karena dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh pihak instansi kepada pihak personel Satuan Samapta Polres Tuban dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari personel untuk memotivasi dirinya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Kemungkinan promosi jabatan yang lebih besar dapat dilihat bukan saja pada peningkatan penghasilannya, akan tetapi tanggung jawab

dan kemampuan yang semakin meningkat, karena promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap personel bahkan menjadi sebuah tujuan yang selalu di harapkan.

Setiap personel Satuan Samapta Polres Tuban berusaha memberikan performa yang terbaik bagi organisasi dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, sehingga personel mendapatkan ganjaran berupa promosi jabatan. Dalam hal ini untuk mencapai kinerja kerja yang optimal penting bagi personel memiliki kompetensi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan promosi jabatan. Hal ini akan mendorong personel-personel memiliki kemampuan untuk bertindak lebih terarah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan kepada masyarakat, tentunya Satuan Samapta Polres Tuban dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) pendidikan masing-masing personel yang berbeda, 2) loyalitas yang berbeda, 3) Rotasi promosi jabatan personel di organisasi yang pada pelaksanaannya berbeda pula. Hal ini merupakan tanggung jawab komandan sebagai pimpinan tertinggi di kesatuan tersebut agar mampu mengelola dengan baik sehingga mampu difungsikan dan kinerja personel bisa meningkat lebih optimal.

Menurut Bernardin dan Russel, (2021), kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakter. Hasil akhir dari sebuah aktivitas manajemen adalah tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi Polres Tuban adalah meningkatkan kinerja personel yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk kardipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal.

Berdasarkan studi empiris penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan tentang peng, salah satunya dilakukan oleharuh dari promosi jabatan terhadap kinerja dilakukan Delima, (2020), pandangan Delima menjelaskan promosi jabatan yang efektif dan adil adalah salah satu usaha dorongan yang dapat yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam membuat keputusan promosi jabatan dibutuhkan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang akan menimbulkan efek samping yang positif/baik bagi perusahaan khususnya untuk mewujudkan harapan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai. Temuan penelitian

Delima (2020) menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Musi Sukses. Disisi lain, peneliti Ribka et al., (2022), yang melakukan dengan kajian yang sama yaitu tentang promosi jabatan terhadap kinerja dengan objek penelitian di PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. Penelitian ini menjelaskan setiap organisasi di masa pandemi Covid 19 yang mewabah menuntut semua perusahaan berubah dengan adanya penerapan protokol-protokol kesehatan yang berdampak langsung pada kinerja. Promosi jabatan yang semestinya dilaksanakan secara berkala untuk pengembangan SDM dan re-organisasi di internal PT. PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo tidak dijalankan sebagaimana mestinya karena masa pandemi dan 10 berujung pada arah hasil kerja tidak tercapai optimal. Hasil studi empiris Ribka et al., (2022) ini temuan penelitiannya mengemukakan promosi jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Adanya perbedaan temuan penelitian ini merupakan gap reseach yang memberikan landasan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Termotivasi dari hasil studi empiris dan gap reseach hubungan promosi jabatan terhadap kinerja yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.

Ditinjau dari data empiris sebelumnya belum ditemukan penelitian yang mengukur hubungan loyalitas dan kompetensi kaitannya dengan kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan yang dilakukan secara bersama-sama. Termotivasi dari hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan peran loyalitas dan kompetensi SDM kaitannya dengan kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan yang akan dilakukan secara bersama-sama, merupakan urgency serta merupakan novelty dari penelitian ini Diharapkan penelitian ini memiliki ke khas-an tersendiri yang akan memberikan nuilai tambah bagi kemajuan bahasan dan kekinian dalam dunia penelitian (novelty) khususnya dalam kajian loyalitas dan kompetensi SDM kaitannya dengan kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi model baru penelitian yang akan memberikan nuilai tambah bagi kemajuan bahasan dalam dunia penelitian.

Berdasarkan uraian temuan empiris dan adanya gap research yang telah diuraikan diatas, serta celah penelitian dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, adapun penelitian yang akan dilakukan mengambil judul “Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Personel Satuan Samapta Polres Tuban Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan”.

Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tercapainya kinerja personel, berdasarkan pengamatan peneliti di Satuan Samapta Polres Tuban ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban. Fenomena ini dibuktikan berdasarkan pengamatan peneliti yaitu banyaknya permasalahan yang ditangani/terjadi dilapangan tidak selesai tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Satuan Samapta Polres Tuban, diketahui adanya persoalan prncapaian kinerja personel yang belum optimnal. Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa factor, meliputi: 1) Banyaknya jumlah pekerjaan yang membutuhkan poenanganan khusus namun keterbatasan dari kompetensi personel yang rata-rata banyak berpnndidikan sekolah menengah umum; 2) Loyalitas personel yang beragam dan belum dijalankan sepenuhnya oleh personel, dan 3) Personel yang berkinerja baik belum tentu mendapatkan promosi jabatan sesuai prestasi kerjanya. Adanya fenomena tersebut memberikan landasan kepada peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil objek penelitian di Satuan Samapta Polres Tuban yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo no. 873 Tuban.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi loyalitas, kompetensi SDM, promosi jabatan dan kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban?
- b. Apakah loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban?
- c. Apakah kompetensi SDM mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban?
- d. Apakah loyalitas mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan Satuan Samapta Polres Tuban?
- e. Apakah kompetensi SDM mempunyai pengaruh terhadap promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban?
- f. Apakah promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban?
- g. Apakah loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan Personel Satuan Samapta Polres Tuban?

- h. Apakah kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui deskripsi loyalitas, kompetensi SDM, promosi jabatan dan kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung loyalitas terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban.
- h. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban.

Manfaat Penelitian

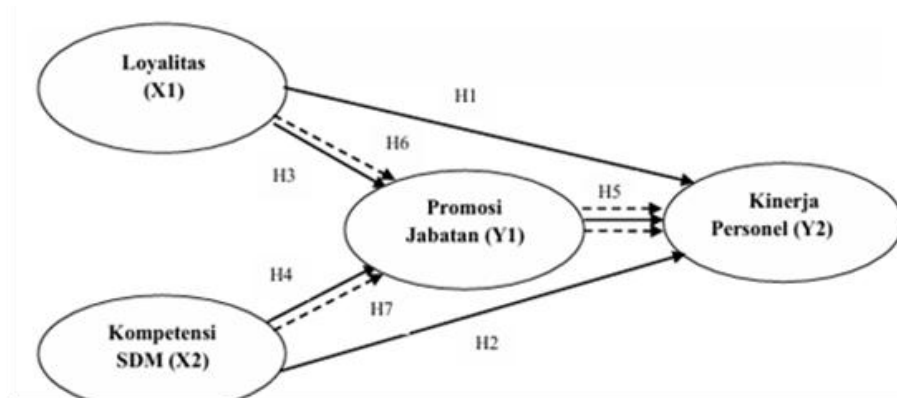
Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat teoritis
 - 1) Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini untuk menemukan konseptual baru penelitian tentang kajian loyalitas dan kompetensi SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.
 - 2) Bagi peneliti yang akan datang, Hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu Manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang loyalitas dan kompetensi SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan.

- 3) Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang loyalitas dan kompetensi SDM terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh promosi jabatan..
- b. Manfaat praktis
- 1) Bagi pimpinan di Satuan Samapta Polres Tuban, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban melalui faktor loyalitas, kompetensi SDM, promosi jabatan, dan terhadap kinerja personel.
 - 2) Bagi Manajemen Satuan Samapta Polres Tuban, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang peningkatan kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada faktor loyalitas, kompetensi SDM dan promosi jabatan terhadap kinerja personel.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Keterangan:

-➔ = Pengaruh tidak langsung
——➔ = Pengaruh langsung

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban.
- H2: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban.
- H3: Loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban.
- H4: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban.
- H5: Promosi jabatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban
- H6: Loyalitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan Personel di Satuan Samapta Polres Tuban.
- H7: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh promosi jabatan personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Model atau kerangka penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas lebih lanjut esensi diskusi tentang hasil penelitian sebelumnya dan dasar teoretis yang digunakan dalam penelitian, termasuk hubungan antara variabel yang berpengaruh (Dewi, Rina, Zuhro, Diana, dkk. 2024:142-160). Desain penelitian adalah rencana untuk menentukan sumber daya dan data yang akan digunakan untuk diproses guna menjawab pertanyaan penelitian. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standar tuntutan perusahaan terkait hasil atau output yang dihasilkan dimaksudkan untuk mengembangkan perusahaan. (Istanti, Enny, 2021:560). Keterampilan manajemen waktu dapat memfasilitasi pelaksanaan pekerjaan dan rencana yang diuraikan. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). Model atau kerangka penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas lebih lanjut esensi diskusi tentang hasil penelitian sebelumnya dan dasar teoretis dalam penelitian, termasuk hubungan antara variabel yang berpengaruh. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). Penelitian ini akan dilakukan dalam tiga fase: model pengukuran (model eksternal), model struktural (model internal), dan pengujian hipotesis. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2022).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program Smart PLS (*Partial Least Square*).

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang ada di Satuan Samapta Polres Tuban sebanyak 78 anggota.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Loyalitas → Kinerja Personel	0.399	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM → Kinerja Personel	0.323	Pengaruh Positif
Loyalitas → Promosi jabatan	0.512	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM → Promosi jabatan	0.311	Pengaruh Positif
Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.355	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- loyalitas terhadap kinerja personel berpengaruh positif
- kompetensi SDM terhadap kinerja personel berpengaruh positif

- c. loyalitas terhadap promosi jabatan berpengaruh positif
- d. kompetensi SDM terhadap promosi jabatan berpengaruh positif
- e. promosi jabatan terhadap kinerja personel berpengaruh positif

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.

Korelasi	Original Sample	Ket
Loyalitas → Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.182	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM → Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.110	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- a. loyalitas terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan berpengaruh positif.
- b. kompetensi SDM terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan berpengaruh positif.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis.

Korelasi	P Values	Keterangan
Loyalitas → Kinerja Personel	0.000	H ₁ diterima
Kompetensi SDM → Kinerja Personel	0.000	H ₂ diterima
Loyalitas → Promosi jabatan	0.000	H ₃ diterima
Kompetensi SDM → Promosi jabatan	0.001	H ₄ diterima
Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.000	H ₅ diterima
Loyalitas → Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.001	H ₆ diterima
Kompetensi SDM → Promosi jabatan → Kinerja Personel	0.008	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Loyalitas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel loyalitas (X1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0,000.

H2: Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0,000

H3: Loyalitas berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel loyalitas terhadap promosi jabatan sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan

bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Kompetensi SDM berpengaruh secara langsung terhadap promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap promosi jabatan (Y1) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karena nilai signifikansi 0,001.

H5: Promosi jabatan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel promosi jabatan (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0,000

H6: Loyalitas berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel loyalitas (X1) terhadap kinerja personel (Y2) melalui promosi jabatan (Y1) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan karena nilai signifikansi 0,001.

H7: Kompetensi SDM berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja personel (Y2) melalui promosi jabatan (Y1) sebesar 0,021 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan karena nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui promosi jabatan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Loyalitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Berdasarkan hasil perhitungan dapat Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti loyalitas yang telah terbentuk ditempat kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban. Loyalitas yang berbentuk dengan baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel yang lebih baik.

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara personel dengan instansinya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada instansi itu itu. personel yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh personel bahwa peraturan yang dibuat perusahaan disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja di Satuan Samapta Polres Tuban. Kondisi ini menjadikan personel Satuan Samapta Polres Tuban mampu bersikap baik dan taat tanpa adanya rasa keterpaksaan atau takut terhadap sanksi yang akan diterima apabila melanggar peraturan tersebut. personel Satuan Samapta Polres Tuban yang mempunyai loyalitas kerja yang baik maka akan memiliki hubungan dan lingkungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan.

Adanya peningkatan pencapaian kinerja personel dikarenakan dipengaruhi oleh loyalitas yang direfleksikan oleh beberapa faktor. Factor kegairahan dalam bekerja direfleksikan oleh; a) personel memiliki semangat kerja yang baik dalam mengerjakan pekerjaan, dan b) personel memiliki semangat yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Faktor semangat menyelesaikan persoalan berkaitan pekerjaan direfleksikan oleh; a) personel memiliki semangat yang baik untuk bekerja dengan banyak tantangan, b) personel memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan setiap kesulitan yang dihadapi terkait tanggung jawab pekerjaan. Faktor kualitas untuk bertahan direfleksikan oleh; a) personel memiliki tanggung jawab yang baik untuk tetap bertahan diorganisasi walau menghadapi kesulitan kesulitan di dalam pekerjaan, dan b) personel mempunyai keyakinan/kepercayaan terhadap masa depan organisasi semakin maju.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Camelie, et al (2023) di PT Matahari Deaprtement Store menjelaskan temuannya bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Satuan Samapta Polres Tuban

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel di Satuan Samapta Polres Tuban. Personel yang berkompeten dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja personel agar lebih memudahkan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Program yang dilakukan untuk menaikkan kompetensi sumber daya manusia di berbagai aspek menjadi langkah penting yang dilakukan oleh pimpinan Satuan Samapta Polres Tuban untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu, berkeahlian dalam pemanfaatan, pengembangan, dan penguasaan teknologi dan kognitif. Strategi tersebut harus dilaksanakan secara konsisten agar mendapatkan sumber daya manusia yang dapat menghadapi tantangan dan mengikuti perkembangan secara efektif dan efisien. Kompetensi memiliki kontribusi yang penting dalam mengoptimalkan capaian kinerja seorang personel. Kompetensi yang memumpuni membuat seorang personel mampu dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Hubungan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel dikarenakan dipengaruhi oleh faktor: a) Dengan kompetensi yang baik membantu personel bersikap tegas dan konsisten bekerja tepat waktu; b) Kompetensi yang baik meningkatkan keyakinan personel terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas; c) Kompetensi yang baik membantu personel memahami aturan yang berlaku, dan menjaga nama baik organisasi. Kompetensi sumber daya manusia direfleksikan oleh indikator: a) Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan; b) Merespon sesuatu dengan cara tertentu; dan c) Sikap dan nilai-nilai.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Delima (2020) di PT Bumi Musi Sukses yang menghasilkan temuan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Loyalitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan dapat mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan promosi

jabatan di Satuan Samapta Polres Tuban. Loyalitas yang memperhatikan personelnya dapat berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan agar lebih semangat dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi promosi jabatan adalah loyalitas. Loyalitas yang baik yaitu loyalitas yang dapat disesuaikan dan dapat diterapkan dengan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi dalam hal ini adalah Satuan Samapta Polres Tuban. Promosi jabatan seorang personel yang terhambat bisa saja disebabkan oleh loyalitas yang kurang tepat dalam instansi tempatnya bekerja. Maka dari itu diperlukan adanya penerapan indikator yang sesuai dengan pentingnya loyalitas pada organisasi tersebut. Promosi jabatan sangat diinginkan oleh setiap personel karena akan berdampak pada keberlangsungan karirnya serta bukti keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi, dan hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya loyalitas yang mendukung atau berkembangnya karir personelnya diharapkan mampu menjadi suatu dorongan yang akan membuat personel mencapai karir yang diinginkan.

Hubungan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan dikarenakan dipengaruhi oleh faktor: a) Personel yang bekerja dengan penuh tanggung jawab mendapatkan kesempatan untuk mengikuti promosi jabatan; b) Personel memiliki semangat yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan; c) Personel memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan setiap kesulitan yang dihadapi terkait tanggung jawab pekerjaan; dan d) Personel memiliki tanggung jawab yang baik untuk tetap bertahan diorganisasi walau menghadapi kesulitan-kesulitan di dalam pekerjaan.

Loyalitas direfleksikan oleh indikator: kegairahan dalam bekerja, semangat menyelesaikan persoalan berkaitan pekerjaan, dan kualitas untuk bertahan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardhani, et al., (2023) di PT New Cakti Purworejo yang menghasilkan temuan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Promosi jabatan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Hal ini berarti kompetensi yang memumpuni akan dapat meningkatkan karir seorang personel. Kompetensi SDM yang dimiliki personel dapat meningkatkan pencapaian promosi jabatan secara signifikan.

Kompetensi sumber daya manusia mampu meningkatkan promosi jabatan secara signifikan. Hal ini dikarenakan disebabkan oleh faktor: a) Dengan kompetensi yang baik membantu personel konsisten berfikir terhadap perkataan dan dalam melakukan tindakan

terkait pekerjaan; b) Kompetensi yang baik meningkatkan keyakinan personel terhadap kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas; dan c) Pimpinan mendorong bawahan agar selalu meningkatkan kompetensi individu agar bisa mengikuti promosi jabatan.

Kompetensi yang dilakukan dalam penelitian ini direfleksikan oleh indikator: Konsisten berfikir untuk melakukan tindakan, Merespon sesuatu dengan cara tertentu (percaya diri, kontrol diri), dan Sikap dan nilai-nilai.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar et al., (2022) di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Internasional Kuala Namu yang menjelaskan temuannya bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Promosi jabatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti promosi jabatan yang telah disusun oleh badan kepersonelan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban. Pengelolaan promosi jabatan yang baik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan pencapaian hasil kerja personel yang lebih baik.

Adanya hubungan yang signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja personel karena disebabkan oleh faktor: a) Promosi jabatan personel berdasarkan integritas yang dimiliki; b) Promosi jabatan di umumkan secara terbuka kepada personel yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti; c) Personel selalu bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; dan d) Personel selalu didorong untuk bertanggung jawab pada pekerjaan dengan memberikan kemudahan akses data bagi semua pihak yang berkepentingan.

Promosi jabatan penelitian yang dilakukan ini direfleksikan oleh indikator: a) Profesional; b) Akuntabel; c) Obyektif; d) Jabatan, e) Bersih, dan f) Transparan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Delima (2020) di PT Bumi Musi Sukses yang menjelaskan temuannya bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Loyalitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Satuan Samapta Polres Tuban dengan Promosi jabatan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening. Hal ini berarti promosi jabatan dapat mempengaruhi loyalitas yang sudah tertanam didalam Satuan Samapta Polres Tuban terhadap pencapaian kinerja personel.

Loyalitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Sebab loyalitas dibangun dari kemauan dan kesungguhan tiap personel dalam menjalankan tugasnya terhadap nilai-nilai organisasi yang dapat digunakan untuk menggerakkan seluruh anggota dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas merupakan pola dasar dari nilai individu yang mengarahkan personel dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap pekerjaan. Personel yang memiliki loyalitas tinggi dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikapnya bekerja.

Promosi jabatan merupakan proses peningkatan karir seseorang dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Promosi jabatan dapat diraih dengan loyalitas seorang personel yang juga mendukung, maka organisasi atau Satuan Samapta Polres Tuban mengharapkan adanya umpan balik dari personelnnya yaitu berupa peningkatan kinerja.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel di Satuan Samapta Polres Tuban dengan Promosi jabatan Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dengan promosi jabatan sebagai variable intervening. Hal ini berarti promosi jabatan dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia personelnnya terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban.

Kompetensi memiliki kontribusi yang penting dalam mengoptimalkan kinerja. Kompetensi menunjukkan skill atau wawasan yang dimiliki oleh seorang yang mahir dalam suatu keahlian tertentu sebagai sesuatu yang menjadi favorit dalam keahlian tersebut. Kompetensi bisa dijadikan sebagai tolak ukur kriteria, rekognisi karakteristik, wawasan dan skill yang dibutuhkan individu di tempat kerja yang memungkinkan untuk melaksanakan kewajiban dan konsekuen secara efektif sehingga dapat memenuhi kriteria profesionalitas dalam bekerja dan meliputi seluruh aspek disposisi manajemen kapasitas, skill dan kognitif, sikap, koneksi, dan penerapan. Pada kenyataannya, personel memerlukan kognitif, skill, dan kapabilitas untuk mengembangkan diri, sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat berhasil mendapatkan jenjang karier yang diinginkan. Peningkatan kompetensi sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi satuan samapta polres tuban guna menaikkan kualitas sumber daya manusia sehingga memiliki dampak yang positif, baik bagi personel ataupun Satuan Samapta Polres Tuban itu sendiri. Promosi jabatan bertujuan untuk mempersiapkan personel untuk memiliki kompetensi yang lebih baik lagi dengan ruang lingkup yg berbeda dan tugas pokok yang berbeda sehingga nantinya bisa bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98). In a competitive bussiness environment, credit marketing strategies play an important role in customer acquisition and retention. (Mahjudin, et. al. 2025 : 2659 - 2672). Pendekatan penelitian ini adalah keseluruhan proses pemikiran dari penentuan secara luas dari hal-hal yang akan diteliti agar tercapai sebaik-baiknya. (Sutopo, et. al. 2021 : 83 - 92). Promosi yang dilakukan dengan memberikan pengetahuan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan sehingga menarik perhatian konsumen untuk menggunakan jasa penyewanya. (Firdaus, Fikri, et al. 2021 : 76 - 82).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: Loyalitas di Satuan Samapta Polres Tuban dipersepsikan sangat baik oleh personel. Kompetensi sumber daya manusia selama ini dipersepsikan sangat baik oleh personel Satuan Samapta Polres Tuban. Promosi jabatan dipersepsikan baik oleh personel Satuan Samapta Polres Tuban. Kinerja personel dipersepsika sangat baik oleh personel Satuan Samapta Polres Tuban. Loyalitas memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban. Kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban. Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, direspon baik oleh personel Satuan Samapta Polres Tuban. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan promosi jabatan personel Satuan Samapta Polres Tuban. Promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban. Loyalitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening. Kompetensi sumber daya manusia memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Samapta Polres Tuban dengan promosi jabatan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media Yogyakarta.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Aras, K. D. N. (2024). *Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gowa* (Tesis). Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Basriani, A., & Martina. (2020). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Tasma Puja di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, XI(76), 15–28.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. (2021). *Human resources management: Approach*. McGraw-Hill Inc.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Camelie, N. P., Karyatun, S. K., & Digdowiseiso. (2023). Analysis of work motivation, work discipline, job satisfaction and job loyalty to the performance of employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Jurnal Syntax Admiration*.
- Delima, P. S. (2020). *Pengaruh promosi jabatan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Musi Sukses*. Universitas Tridinanti.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Dewi, R., Zuhro, D., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i3.131>
- Diana, N. P. E. R. F. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar* (Tesis). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Firdaus, F., et al. (2021). Kualitas produk dan promosi dalam mempengaruhi keputusan konsumen menggunakan jasa penyewaan produk alat berat. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 76–82.
- Firmansyah, M. A. (2021). *Pemasaran: Dasar dan konsep*. CV Penerbit Qiara Media.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, S. P. N., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh kompetensi, komunikasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

- Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3).
- Gomes. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Gunawan, R. M., Sabrina, R., Tirtayasa, S., & Rambe, M. F. (2022). The influence of competence and work experience on position promotion through job performance at PT Bank Sumut Head Office. *Jurnal Mantik*, 6(1).
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia & sumberdaya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ikhbal, et al. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja personel Polres Sampang. *Jurnal Ekonomika*.
- Indra, et al. (2024). Pengaruh loyalitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & lainnya. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 23–36.
- Mahjudin, et al. (2025). Analysis of credit marketing strategy, lending procedures, and service quality on customer satisfaction of rural banks. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2659–2672. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3296>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2021). *Motivation and personality*. Jakarta.
- Nalia. (2018). *Budaya organisasi dan dimensinya*. Universitas Padjadjaran.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Neti, E., & Avissa, C. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 6(2), 89–98.
- Palandeng, R. E., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh promosi jabatan, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT PLN Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3).
- Pangemanan, D. S., Pasaribu, B., & Silitonga, E. S. (2021). The influence of education and training on personnel performance through work motivation in the Air Force in Wing Education Support. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 2(3).

- Panjaitan, P. E. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3636–3646.
- Prabu, A. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Syafi'i, B., & Bramastyo, K. N. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee performance: Work ability and work motivation. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1).
- Pratama, H., Amali, R. H., & Hendra, L. (2023). The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable. *Journal of Management*, 12(6).
- Puspita, R., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2).
- Qurvenianto. (2023). *Pengaruh loyalitas karyawan dan kreativitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui pengembangan karir pada PT Astra Internasional Tbk Isuzu Malang* (Tesis). Universitas Jember.
- Riodini, I. (2023). *Pengaruh tata kelola kolaborasi, kompetensi personal dan integritas terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Bank BRI di Sulawesi Selatan* (Tesis). Universitas Hasanuddin.
- Roka, S., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.
- Rony, Z. T., Wijaya, I. M. S., Nababan, D., Julyanthry, J., & Silalahi, M. (2024). Analyzing the impact of human resources competence and work motivation on employee performance: A statistical perspective. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 13(2).
- Rosalina. (2020). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja personel Polri pada satuan kerja bidang keuangan Polda Sumatera Selatan* (Tesis). Universitas Tridianti Palembang.
- Saepudin, T. H., & Sudiarti, N. (2024). The influence of education, skills, and motivation on productivity and performance with competence as an intervening variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5.
- Salim, G., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Siagian, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.

- Siswanto, B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2).
- Soemantri, A. I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, IV(1), 1–10.
- Steers, R. M. (2021). *Efektivitas organisasi*. Erlangga.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 367–381.
- Sutopo, et al. (2021). Peranan prinsip konsistensi dalam metode pengakuan pendapatan terhadap laporan laba rugi pada PT Indo Zinc Diecasting di Gresik. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 83–92.
- Utomo, F. P., Sabrina, R., Titayasa, S., & Khaira, H. (2022). Effect of seniority, work experience and competence on promotion of airport maintenance division employees PT. Angkasapura II (Persero) Bandara Internasional Kuala Namu. *Journal of Management*, 12(2).
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the Servqual method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.