

Pengaruh Diklat, Komunikasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya)

Fitria Juliana^{1*}, Fauzi Fauzi², Mirza Mirza³

¹ Kasubbid. Pengembangan Sumber Daya Manusia BPKSDM Kab. Pidie Jaya
*email: fitriajuliana25@gmail.com

²Dosen Magister Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: fauzikalia2017@gmail.com

³Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen
email: mirzastie@gmail.com

Article history

Received:
April 20, 2025
Accepted:
April 21, 2025
Published:
April 22, 2025

Page:
59 – 66

Keywords:

*training, communication,
job promotion, employee
performance*



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal;
*Management, Business and
Entrepreneurship*. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License*.

ABSTRACT: *The study aims to analyze the influence of training, communication and job promotion on employee performance. The study was conducted on a sample of 48 employees of BKPSDM Pidie Jaya Regency. 2) communication has an effect on employee performance. With the type of associative research with a quantitative approach. Problem analysis is proven by the path analysis model. The results found that, 1) there is a causal relationship between training variables, communication and job promotion with a fairly strong category, which gives a positive contribution of 55.5% to employee performance. 2) The provision of training has a significant direct and indirect effect on employee performance of 47.5%, while the communication factor is 50.18% and the influence of job promotion is 47.21%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Diklat, komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Sdi pada sampel 48 pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya. 2) komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan jenis penelitian asosiatif pendekatan kuantitatif. Analisis masalah dibuktikan dengan model analisis jalur. Hasilnya ditemukan bahwa, 1) terdapat hubungan kausal antar variabel diklat, komunikasi dan promosi jabatan dengan kategori cukup kuat, yang memberi kontibusi positif sebesar 55,5% terhadap konerja pegawai. 2) Pemberian Diklat pmergaruh signifikans secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 47,5%, sedangkan faktor komunikasi sebesar 50,18% serta pengaruh promosi jabatan sebesar 47,21%.

1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Kemampuan bekerja tersebut dapat ditingkatkan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Menurut Simamora (2009) suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Karena itu, Diklat pegawai dipahami sebagai upaya untuk menambah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan wawasan sehingga mereka semakin tanggap dalam melaksanakan tugas serta sikap dalam menerima tugas baru.

Pembelajaran melalui Diklat dan materi yang relevan dengan pekerjaan pegawai diharapkan pegawai dapat mengakomodasi pertumbuhan, perkembangan kebutuhan pelayanan pada masyarakat. Diklat pegawai seperti Diklat Prajabatan dan Diklat dalam Jabatan (Diklat Kepimpinan, Fungsional dan Teknis) sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, merupakan upaya pemberdayaan untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan peningkatan kinerja staf yang lebih memuaskan sehingga orang bertahan dalam organisasi.

Diklat sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga kerja yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya. Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja pemerintahan yang lazim disebut pegawai mungkin sudah memenuhi syarat administratif pada pekerjaannya, tetapi secara aktual para pegawai harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan pendidikan sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Penelitian Nurhusin, M. (2022) dan Saifullah, S., & Syahriani, E. (2023) menyatakan adanya pengaruh Diklat pada peningkatan kinerja pegawai.

Disamping itu, adanya komunikasi dalam organisasi menjadi penting untuk menunjang kinerja organisasi maupun kinerja pegawai. Komunikasi merupakan alat guna menciptakan kerjasama dalam suatu organisasi, dengan komunikasi akan meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi sehingga organisasi tersebut tetap hidup. Komunikasi menunjukkan adanya interaksi secara langsung sehingga akan adanya kejelasan tentang tugas pokok fungsi atau apa yang harus diperintahkan sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Menurut De Vito (2000) komunikasi sebagai transaksi, transaksi yang dimaksudkannya adalah komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen saling terkait dan bahwa para komunikatornya beraksi dan bereaksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan.

Pengukuran komunikasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada teori Robbins dan Judge (2008) yang dapat dibagi menjadi tiga dimensi yaitu: 1) Komunikasi Vertical, dengan dimensinya Komunikasi yang berasal dari atas ke bawah. Indikatornya yaitu perintah, prosedur, teguran dan pujian. Dan komunikasi yang berasal dari bawah ke atas. Indikatornya yaitu saran dan laporan pekerjaan. 2) Dimensi Horizontal, dengan indikatornya yaitu informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat serta 3) Dimensi Diagonal, dengan indikatornya yaitu informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

Aspek komunikasi dalam lingkungan kerja, sesuatu yang dijalankan dengan adanya proses penyampaian informasi, baik pernyataan berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain (Sudirman, S., & Abubakar, F. 2022). Penelitian Fajri, L., & Konadi, W. (2022) menemukan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal pada upaya peningkatan kinerja.

Selain dengan mengadakan program pelatihan dan komunikasi yang baik, maka pihak organisasi atau instansi pun harus dapat selalu membina dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aset yang sangat berharga. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan program promosi jabatan. Program ini dapat dilaksanakan apabila terdapat jabatan yang belum terisi atau ada lowongan jabatan serta adanya penilaian kembali jabatan lama. Kesempatan pengisian jabatan tersebut pertama-tama diberikan kepada mereka yang telah memenuhi segala persyaratan tentang pelaksanaan promosi jabatan.

Sebelum promosi jabatan, dilakukan analisis jabatan, yang dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, latihan, promosi, maupun kompensasi (Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024).

Promosi jabatan merupakan salah satu cara organisasi atau instansi mengembangkan karir pegawainya dan juga merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Menurut Waringin (2012), promosi jabatan diharapkan mampu menempatkan pegawai yang potensial untuk peran penting dan strategis agar tidak terjadi distabilisasi organisasi, sehingga

perusahaan harus mendasarkan pemberian promosi jabatan atas dasar prestasi kerja pegawai, karena prestasi merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan peran pegawai dalam perusahaan.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Data diperoleh melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

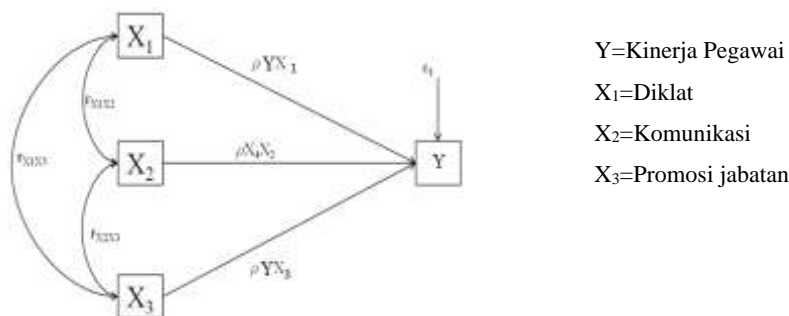
Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Diklat (Sumber; Notoatmodjo, 2003)	- Metode Praktis (<i>on the job training</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Materi diklat • Metode diklat
	- Metode simulasi (<i>off the job training</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu diklat • Manfaat diklat
Komunikasi (Sumber: Pawito dan Sardjono, 2009)	Keterbukaan (<i>openness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami arti sikap jujur, rendah hati dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
	Empati (<i>emphaty</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
	Dukungan (<i>support</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti baik secara perorangan maupun kelompok.
	Rasa Positif (<i>positiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bersikap positif baik Ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung.
	Kesamaan (<i>equality</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.
Promosi Jabatan (Bambang Wahyudi, 2010)	Kejujuran	<ul style="list-style-type: none"> • Kejujuran dalam bekerja
	Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan terhadap peraturan organisasi • Kehadiran
	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian Hasil Kerja
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama antar pegawai • Kerjasama dengan Pimpinan
	Kecakapan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas.
Kinerja Pegawai (Sumber; Hasibuan, 2013)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Kemampuan • keberhasilan
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan • Kepuasan
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Kerja • Sarana dan Prasarana kerja • Pengambilan kesimpulan
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> • Jalinan kerjasama • Kekompakan
	Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 48 pegawai BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

Teknik Analisis Data

Digunakan dianalisis dengan statistik inferensial menggunakan analisis jalur. Karena antar variable eksogen saling berhubungan kausal dan menimbulkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel terikat (Marwan et al., 2023). Adapun model analisis penelitian ini mengikuti model jalur berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh akurasi dan keandalan instrument penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut hasil uji validitas isi instrument setiap variable.

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen untuk Diklat

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	0,703	0,300	0,000	Valid
2	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi	0,652	0,300	0,000	Valid
3	Tingkat kenyamanan dan suasana pelaksanaan pelatihan sangat baik	0,586	0,300	0,000	Valid
4	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	0,761	0,300	0,000	Valid
5	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	0,503	0,300	0,000	Valid
6	Pelatih yang diberikan dapat menarik saudara/I untuk mengikuti pelatihan	0,577	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0,559	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel diklat, hasil r-hitung dibandingkan dengan r-min = 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid, karena nilai r-hitung semua diatas 0,300. Melalui uji signifikansinya pun dinyatakan valid karena nilai sig = 0,000, yakni dibawah 0,05 atau 5 Persen. Sehingga semua butir pengukur variabel diklat dinyatakan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen untuk Komunikasi

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau pegawai lainnya.	0,691	0,300	0,000	Valid
2	Proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	0,843	0,300	0,000	Valid
3	Proses komunikasi yang terjadi saat mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja	0,905	0,300	0,000	Valid
4	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar pegawai dan atasan.	0,819	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai melakukan komunikasi dengan baik antar pegawai lainnya.	0,616	0,300	0,000	Valid

Tampak semua butir pernyataan dinyatakan valid karena diatas nilai 0,300, serta melalui uji signifikansinya dinyatakan signifikans karena nilai sig = 0,000. Sehingga semua butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel komunikasi dalam penelitian ini dapat digunakan.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen untuk Promosi Jabatan

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Disiplin kerja yang selama ini diterapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai	0,799	0,300	0,000	Valid
2	Prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan harapan yang memenuhi untuk promosi jabatan	0,802	0,300	0,000	Valid
3	SKP dapat menjadi pedoman promosi jabatan	0,689	0,300	0,000	Valid
4	Mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan	0,610	0,300	0,000	Valid
5	Pimpinan sering membantu ketika pegawai sedang kesulitan dalam menghadapi pekerjaan	0,486	0,300	0,000	Valid

Semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel promosi jabatan dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen untuk Kinerja Pegawai

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Pegawai melakukan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	0,380	0,300	0,000	Valid
2	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan	0,556	0,300	0,000	Valid
3	Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0,341	0,300	0,000	Valid
4	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan organisasi	0,701	0,300	0,000	Valid
5	Memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	0,750	0,300	0,000	Valid
6	Bersedia melewati batas (lembur) jika pekerjaan belum selesai.	0,812	0,300	0,000	Valid
7	Selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	0,734	0,300	0,000	Valid

Tampak hasilnya semua valid dan juga dibuktikan dari nilai signifikansinya, sehingga semua butir pengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Jadi dari hasil diatas, semua dianggap valid. Kemudian hasil uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,65$, dan hasilnya realible sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Diklat	0,611	7	Reliable
Komunikasi	0,838	5	Reliable
Promosi Jabatan	0,753	5	Reliable
Kinerja Pegawai	0,715	7	Reliable

(2). Hasil Analisis Jalur

(a). Uji Model Struktural

Data penelitian terhadap 48 orang Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel diklat, komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.769	3	12.256	8.115	.000 ^a
Residual	637.569	58	10.993		
Total	674.339	61			

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Diklat, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 8,115 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 48 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5 Persen yaitu sebesar 2,58. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel diklat, komunikasi, dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

Juga terbukti antar variabel eksogen memiliki kausalitas yang dikategorikan cukup kuat sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

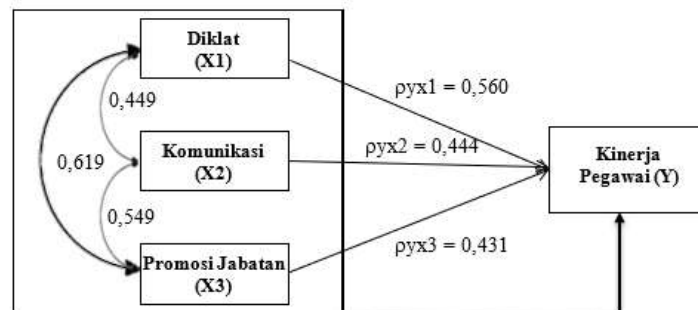
Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Diklat	Komunikasi	Promosi Jabatan
Diklat	Pearson Correlation	1	.449**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	48	48	48
Komunikasi	Pearson Correlation	.449**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	48	48	48
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	.619**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(b). Analisis Pengaruh Dalam Model Jalur

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Hasil Model Jalur Penelitian

• Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung diklat terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,560$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,560)^2 \times 100$ Persen = 31,36 Persen

Besarnya pengaruh tidak langsung Diklat terhadap kinerja pegawai melalui komunikasi adalah = $(0,560)(0,449)(0,444) \times 100\% = 14,53\%$, dan melalui promosi jabatan sebesar $(0,560)(0,619)(0,431) \times 100\% = 16,1\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total yakni 47,5%.

• Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,444$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,444)^2 \times 100\% = 19,71\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui diklat adalah = $(0,444)(0,549)(0,560) \times 100\% = 15,53\%$. Dan melalui promosi jabatan $(0,444)(0,619)(0,431) \times 100\% = 14,94\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi yakni 50,18%.

- **Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Besarnya pengaruh langsung promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,431$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,431)^2 \times 100\% = 18,57\%$

Besarnya pengaruh tak langsung promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, melalui adalah = $(0,431)(0,549)(0,560) \times 100\% = 15,4\%$ dan melalui komunikasi sebesar $(0,431)(0,449)(0,444) \times 100\% = 13,24\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total promosi jabatan, yakni 47,21%.

- **Analisis Pengaruh Secara Simultans**

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah: $Y = 0,304 X_1 + 0,402 X_2 + 0,476 X_3$. Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan determinasi yang diperoleh berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
jalur	.734 ^a	.555	.006	3.316

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Diklat, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans diklat, komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,734 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,734.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,555 menjelaskan bahwa kontribusi faktor diklat, komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya sebesar 55,5 Persen. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 44,5 Persen. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

b. Pembahasan

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 47,5 Persen. Sulistiyani dan Rosidah (2013) menjelaskan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang dihadapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian dari Juliana (2015) hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 50,18%. Kepuasan komunikasi pegawai sebagai pihak internal organisasi tentunya juga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan puas yang ingin dimiliki anggota organisasi mempengaruhi perilaku dalam berkomunikasi jika anggota organisasi merasa puas mendapatkan informasi yang dikomunikasikan dengan cara konsisten sesuai apa yang diharapkan, bisa dikatakan anggota tersebut mengalami kepuasan komunikasi (Muhammad 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Julio Anasty (2014) diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi antar pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis data, juga membuktikan terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 47,21%. Jumiyati dan Azlina (2020) menjelaskan promosi jabatan adalah pimpinan menaikkan jabatan pegawai atau pegawai satu tingkat lebih tinggi dari jabatan sebelumnya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawab lebih besar dari tanggung jawab sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ardana, dkk (2012) dalam Gede, dkk (2019), menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan pada

pegawai akan memberikan dampak serta manfaat yang positif bagi organisasi yaitu dalam meningkatkan disiplin kerjanya.

Kesimpulan

- a) Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan terdapat pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 47,5%. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 50,18%. Dan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 47,21%.
- b) Secara simultan diklat, komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya, sebesar 55,55%.
- c) Hasil analisis data, menemukan terdapat hubungan kausal antar variabel diklat dan komunikasi sebesar 0,449. Hubungan kausal antar variabel komunikasi dan promosi jabatan sebesar, 0,619 dan hubungan kausal antar variabel promosi jabatan dan diklat sebesar, 0,549.

Daftar Pustaka

- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Bambang Wahyudi (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Devito, A. Joseph (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Karisma Publishing Group. Tangerang Selatan.
- Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57–66. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.305>
- Hasibuan S.P Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Julio Anasty (2014). Pengaruh Usia Karyawan, Pendidikan dan Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nubika Jaya Medan, *Skripsi*, Universitas Medan Area Medan
- Jumiyati & Azlina. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan. Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) Tbk Jakarta. *Jurnal. Akrab Juara*
- Lumintang, Juliana (2015). *Dinamika Konflik dalam Organisasi*. Acta Darma. Vol.4, No.2
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Muhammad, 2011, *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta. Jakarta
- Nurhusin, M. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Guru Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Wilayah Barat Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(6), 67–75. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.306>
- Pawito, dan C Sardjono (2009). *Teori-Teori Komunikasi*. Buku Pegangan Kuliah Fisipol Komunikasi Massa S1 Semester IV. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Robbins Stephen P. & Timothy A. Judge (2008). *Organizational Behavior* Edisi. 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifullah, S., & Syahriani, E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Gampong di Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(1), 22–32. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/13>
- Simamora (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEYKPM.
- Sudirman, S., & Abubakar, F. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Dalam Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 10–20. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.228>
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Waringin, Tung Desem (2012). *Marketing Revolution*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta