

**PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA POLTEKKES
KEMENTERIAN KESEHATAN RI PADANG**

*The Effect Of Work Achievement Assessment And Position Promotion
On Employees' Work Spirit At Poltekkes Ministry Of Health
Of The Republic Of Indonesia Padang*

Riki ; Agussalim M.; Rizka Hadya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang

Email: rickycibeng0277@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, ada atau tidaknya pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan dan ada atau tidaknya pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-padang, kemudian untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara ke dua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat maka peneliti mengumpulkan data primer yang berupa kuesioner yang disebar di dalam perusahaan atau organisasi kepada karyawan, kemudian data sekunder yang peneliti ambil dari studi kepustakaan yaitu melalui buku literature, buku catatan, dan jurnal. Tugas Akhir ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, di mana hasil yang diperoleh adalah hasil angka atau bilangan, kemudian metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, metode deskriptif, uji analisis regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji T dan uji F. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di poltekkes kemenkes RI-Padang.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether or not there is an effect of work performance appraisal on employee morale, whether or not the effect of job promotion on employee morale and whether or not there is an effect of job appraisal and job promotion on employee morale at the Poltekkes Kemenkes RI, then to know how much the level of influence between the two independent variables on the dependent variable, the researcher collected primary data in the form of questionnaires distributed within the company or organization to employees, then secondary data that researchers took from literature studies, namely through literature books, notebooks, and journal. This final project uses a quantitative research methodology, where the results obtained are the results of numbers or numbers, then the statistical methods used are the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, descriptive method, multiple regression analysis test, coefficient of determination test, and T test. Ftest. From the results of research conducted by researchers, it is found that the effect of job performance appraisal and job promotion has a positive and significant effect on employee morale at the Health Polytechnic of the Ministry Health RI-Padang.

Keywords: Job Performance Assessment, Job Promotion and Work Spirit

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu hal yang terpenting dalam menjalankan suatu organisasi. Apa saja bentuk organisasinya untuk berjalan lancar menurut aturan yang sesuai dengan bidang organisasi itu harus menganalisis sumber daya manusia yang digunakan terlebih dahulu.

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan suatu sistem sosial, dimana kaidah yang terkandung adalah interdependensi antara aktivitas, perasaan dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri, yang dimaksud interpendensi disini adalah saling ketergantungan antara aktivitas-aktivitas dan interaksi tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang, yang beralamat Jl. Jamal Jamil kota Padang, banyak terdapat fenomena-fenomena permasalahan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan pada Poltekees Kemenkes RI-Padang khususnya supaya tidak terjadi kegelisahan bagi karyawan. Untuk melihat sejauh mana kinerja individu atau pencapaian prestasi tertentu dalam organisasi atau perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja atau sering disebut dengan penilaian prestasi kerja.

Penilaian Prestasi kerja (performen appraisal) adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan dilakukan secara berkala, Kasmir (2018:208). Dilihat dari sudut pandang karyawan, sebagai umpan balik, penilaian karyawan memberikan umpan balik yang penting terhadap karyawan secara pribadi dalam hal bagaimana untuk kerjanya dipandang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil Penilaian Prestasi Kerja (PPK) yang ada pada organisasi tersebut. PPK dalam bahasa Inggris dikenal Performance Appraisal. pekerjaan, apakah kesetiaan, kepribadian, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan tersebut apakah sudah efektif dan efisien, bagaimana penggunaan waktu kerja dan sebagainya.

Pada organisasi yang cukup maju, hasil PPK digunakan sebagai bahan pertimbangan proses manajemen SDM seperti: promosi-jabatan, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya. Jadi penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan semangat untuk mendapatkan promosi jabatan kerja pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang. Dengan demikian PPK merupakan salah satu faktor kunci tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Kemudian salah satu cara untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia di perusahaan agar menjadi aset yang berharga adalah dengan melakukan berbagai cara pengembangan tenaga kerja seperti promosi jabatan.

Promosi Jabatan menurut Afifuddin (2019:218) adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) hal ini adalah yang banyak dikalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status.

Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja baik dan promosi jabatan naik diharapkan akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu

penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengupayakan agar karyawan yang terlibat di dalamnya untuk selalu memaksimalkan tingkat loyalitas kerjanya yang tercermin dengan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan proses promosi jabatan yang digunakan oleh Poltekkes Kemenkes RI-Padang adalah dengan mengukur dari prestasi kerja, senioritas, Kualitas pendidikan, karsa dan daya cipta, tingkat loyalitas dan kejujuran setiap individu, dimana setiap individu memiliki nilai dalam dirinya yang akan ditempatkan dalam jabatannya, proses promosi jabatan dalam Poltekkes Kemenkes RI-Padang telah terstruktur.

Menurut Anaroga dalam Muhammad Busro(2018:326) Pengertian semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Dalam pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan Poltekkes Kemenkes RI- Padang terdapat beberapa faktor yang menunjukkan semangat kerja yang menurun Menurut Anaroga dalam Muhammad Busro (2018:326) yaitu: rendahnya produktivitas kerja, absensi yang naik turun, tingkat perpindahan karyawan, tingkat kerusakan yang tinggi, terjadi kegelisahan, tuntutan, dan pemogokan. Sehubungan dengan hal di atas, maka materi hubungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja merupakan bagian yang cukup penting untuk di kaji dan dipelajari dalam membahas sumberdaya manusia, karena ketidakakuratan penilaian prestasi dapat mengganggu perencanaan sumberdaya manusia pada organisasi, perencanaan karir, pengembangan karir, diklat dan penambahan tenaga kerja akan salah bila hasil tidak dapat menggambarkan kondisi pekerja yang sebenarnya.

Dari pengertian diatas, maka ditetapkan bahwa yang dalam penelitian ini adalah peneliti juga karyawan pada Poltekkes Kementerian Kesehatan RI Padang terdiri dari 72 responden sbb :

Tabel 1.1
Bahagian kerja karyawan berdasarkan ,kelompok kerja,pendidikan dan masa kerja pada Poltekkes Kemenkes RI Padang

No	Bahagian Kerja	Pendidikan	Jumlah	Masa kerja
1	Teknisi	S1	2	>5th
2	Pengemudi	SMA	10	>5th
3	Pengolah data	S1	1	>5th
4	Pramusaji	SMA	7	>5th
5	Pengatministrasi umum	S1	8	>5th
6	Pengatministrasi Perpustakaan	D3	2	>5th
7	Pengatministrasi Akademik	S1	1	<5th
8	Pengatministrasi klinik	D3	1	>5th
9	Instruktur	D3	7	>5th
10	Caraka	SMA	1	<5th
11	Satpam	SMA	11	>5th
12	Fungsional Umum	SMA	21	>5th
	Jumlah		72	

Sumber : Poltekkes Kementerian RI Padang

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang terdaftar pada Poltekkes Kemenkes RI Padang. Berbagai pendidikan yang diperoleh masing-masing karyawan tersebut. Untuk menjalankan tugas mereka sesuai keahlian dan bidang pendidikannya sehingga Poltekkes Kementerian Kesehatan RI- Padang dapat menjalankan program kerjanya sesuai misi dan visinya

Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Indikator-indikator manakah yang paling dominan dalam penilaian prestasi kerja, promosi jabatan dan semangat kerja karyawan pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang.
2. Apakah terdapat pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian Prestasi Kerja

1. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja (performen appraisal) adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan dilakukan secara berkala, Kasmir(2018:208).

Menurut Afifuddin (2019:137) Penilaian Prestasi Kerja adalah salah satu tugas yang paling penting bagi seorang manajer dalam menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan.

2. Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Kasmir (2019:203) mengemukakan mengenai komponen penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Kepribadian
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakasa
8. Kepemimpinan

Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi Jabatan menurut Afifuddin (2019:218) adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) hal ini adalah yang banyak dikalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial.

2. Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Dalam rangka melaksanakan promosi jabatan bagi tenaga kerja, maka perlu dikatakan penetapan kriteria-kriteria terlebih dahulu. Kriteria kriteria tersebut dijadikan standar siapa yang berhak untuk segera dipromosikan.

Dibawah ini beberapa indikator-indikator untuk melakukan promosi jabatan menurut Malayu S.P Hasibuan

1. Prestasi Kerja
2. Senioritas
3. Kualitas Pendidikan
4. Karsa Dan Daya Cipta
5. Tingkat Loyalitas

6. Kejujuran

Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Muhammad Busro(2018:326) Pengertian semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Pengertian semangat kerja dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah kerja (Saputra & Mulia, 2021).

2. Indikator-Indikator Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Muhammad Busro (2018:326) Pengertian semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil.

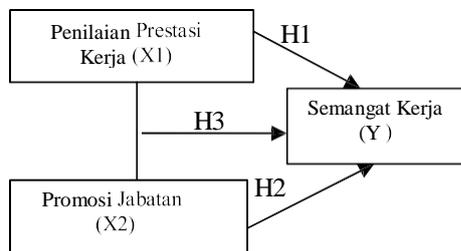
1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau turun
3. Labor turn over (tingkat perpindahan buruh atau karyawan)
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang seringkali terjadi
7. Pemogokan

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari masing- masing variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini dituangkan dalam gambar sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul Arikunto,(2017), Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Dalam kaitannya dengan pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut TeoriKasmir (2018:208), mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performen appraisal*) adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap

prestasi karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan dilakukan secara berkala.

Berdasarkan Teori, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama, yaitu:

H1. Diduga bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Poltekkes Kementerian RI Padang.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat kerja karyawan.

Menurut Teori Afifuddin (2019:218) Promosi Jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) hal ini adalah yang banyak dikalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya dan demi peningkatan dalam status sosial.

Berdasarkan Teori, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama, yaitu:

H2. Diduga bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Poltekkes Kementerian RI Padang.

3. Pengaruh Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Irfana Indun,(2016). Dalam analisa ini digunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah-masalah atau untuk menguji hipotesis yang kompleks. Hasil analisa jalur adalah $= 0,334$ dan $= 0,466$, maka besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y adalah 21,71% dan X_2 terhadap Y adalah 11,15%. Determinasi (R^2) adalah 0,425 menunjukkan semangat kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh promosi jabatan dan penilaian prestasi kerja sebesar 42,5%. Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja adalah 15,96%. Dan pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja adalah 26,52%. Dan pengaruh promosi jabatan dan penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja adalah 42,5%. Sedangkan pengaruh dari Semangat kerja di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung sudah maksimal

H3. Diduga penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Poltekkes Kementerian RI Padang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Poltekkes Kemenkes RI-Padang di Jl. Jamal Jamil Padang, Sumatera Barat, Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 72 responden yang diambil sebagai responden yang berjumlah 71 responden karena penulis menggunakan Teknik *Sampling Purposif*, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas, Uji Reliabilitas, memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, Uji multikolinearitas heteroskedastisitas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F di level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen pertanyaan kuisisioner.

Uji Validitas

1. Pengujian validitas variabel Penilaian Prestasi Kerja.
 Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan semua item Penilaian Prestasi Kerja 1 sampai 40 item Penilaian Prestasi Kerja adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,2335.
2. Pengujian validitas Variabel Promosi Jabatan (X2)
 Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan semua item Promosi Jabatan 1 sampai 30 item Promosi Jabatan adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,2335.
3. Pengujian Validitas Variabel Semangat Kerja(Y)
 Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan semua item Semangat Kerja 1 sampai 35 Semangat Kerja adalah Valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,2335.

Uji Realiabilitas

Instrument yang telah valid kemudian dilakukan uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbachs Alpha* dengan bantuan SPSS. Jika r alpha lebih kecil dari r tabel (0, 2335) berarti keseluruhan butir instrument Reliabel. Berikut hasil Pengujian realibilitas masing- masing variabel penelitian pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Item
X1 (PK)	0.926	40
X2 (PJ)	0.911	30
Y (SK)	0.898	35

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan reliable.semua variabel reliable disebabkan karena hasil *correlated total item correlation* besar dari 0,2335(n=71,r table > 0,2335). Dengan demikian semua item instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini telah valid dan reliabel yang berarti semua item penelitian sudah dapat digunakan untuk mengukur dengan benar.

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji AsumsiKlasik)

1. Uji Normalitas

Tabel 4.2. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. this is a lower bound of the true significance

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Dari tabel 4.2 Berdasarkan tabel output SPSS,diketahui bahwa nilai signifikansi Asiymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nila Alpha (a) 0,05 atau 0,200 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data

berdistribusi normal. Dengan demikian analisis regresi Linear Berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

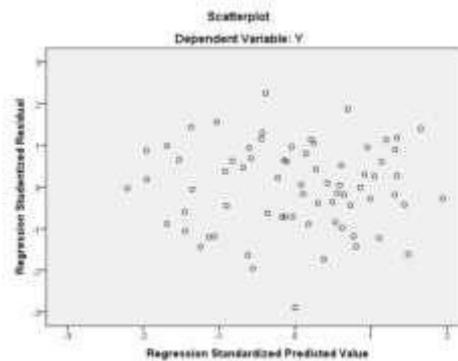
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)	1,971	,507
Prestasi Kerja	1,971	,507
Promosi Jabatan	1,971	,507

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 di atas diketahui bahwa nilai tolerance dari Collinearity statistics mendekati 1(satu) dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari dua variabel independen tampak lebih kecil dari 10(sepuluh) untuk semua variable bebas. Jika VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya dan sebaliknya jika VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya dan juga jika nilai VIF kurang dari 1(satu) ,aka tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2015:95).

3. Uji Heteroskedasitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedasitas



Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.1 ditemukan penyebaran data tidak teratur,hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpencar dan tidak membentuk pola tertentu,hal ini dapat di simpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas. Maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas, maka penelitian dapat dilanjutkan.

Metode Analisis

1. Metode Deskriptif.

Tabel 4.4
Hasil uji Deskriptif

Item	Rata-rata	Mean	TCR
X1	Rata-Rata Keseluruhan	3,03	60,50
X2	Rata-Rata Keseluruhan	3,06	61,15
Y	Rata-Rata Keseluruhan	3,15	63,09

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.4 dengan rata- rata keseluruhan Penilaian prestasi kerja 3,03 dengan Tingkat Capaian Responden(TCR) sebesar 60,50%,Promosi Jabatan rata-rata keseluruhan 3.06 dan TCR 61,15 dan Semangat kerja dengan nilai rata-rata 3,15 dengan TCR 63,09. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y pada karyawan Poltekkes Kemenkes RI- Padang dalam kategori **Baik**.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang dapat dilihat dari table 4.5, berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	23.630	7.544
	Prestasi Kerja	.322	.075
	Promosi Jabatan	.549	.096

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel 4,5 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 23.630 + 0,322 X1 + 0,549 X2$$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 23.630, artinya jika ada penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan ($X1=X2=0$) maka nilai semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI- Padang adalah sebesar konstanta yaitu 23.630 satuan.
- b. Koefisien Penilaian prestasi kerja adalah sebesar 0,322,artinya secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di poltekkes kemenkes RI-Padang dimana jika penilaian prestasi kerja meningkat satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,322 satuan.
- c. Koefisien Promosi Jabatan adalah sebesar 0,549 artinya secara parsial Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI- Padang dimana jika Promosi kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,549 satuan.

3. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi bergterhadap variabel terikat.Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penilaian Prestasi kerja dan Promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI- Padang dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6
Uji R Square
Model Summaryb

Mo del	R	R Squar e	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimat e
1	.844a	.713	.705	8.275

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan , Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 model summary diatas ,diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,713. Nilai R Square 0,713 ini berasal

dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu : $0,844 \times 0,844 = 0,713$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,713 atau sama dengan 71,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X1) dan variabel promosi jabatan (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar 71,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 71,3\% = 28,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

1 Uji t (Persial)

Tabel 4.7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig
1 (Constant)	3.132	.000
Prestasi Kerja	4.286	.000
Promosi Jabatan	5.376	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} penilaian prestasi kerja 4.286 dan nilai Alpha ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan degree of freedom sebagai penyebut atau $df(n-2)$ $df = 71 - 2 = 69$ diperoleh t_{tabel} (lampiran 7), dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.286 > 1,667$, maka variabel Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang
2. Nilai t_{hitung} Promosi jabatan 5.376 dan nilai Alpha ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan degree of freedom sebagai penyebut atau $df(n-2)$, $df = 71 - 2 = 69$ diperoleh t_{tabel} (lampiran 7), dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.376 > 1,667$, maka variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-padang.

2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.8
Hasil Uji F (ANOVA) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11576.795	2	5788.397	84.5	.000b
Residual	4657.316	68	68.490	15	
Total	16324.110	70			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan , Prestasi Kerja

Data diolah peneliti dengan SPSS versi 16.0

Dari tabel 4.8. diperoleh nilai Fhitung sebesar 84,515 apabila dibandingkan dengan F tabel 3,130 maka terlihat bahwa F hitung besar dari F tabel atau nilai signifikan sebesar 0,000 apabila dibandingkan dengan nilai Alpha 0,05 maka ($p < 0,05$) ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel penilaian prestasi kerja, promosi jabatan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan derajat keberartian 95%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja adalah 39,1 % dan indikator yang paling dominan pada variabel penilaian prestasi kerja adalah Kesetiaan dengan nilai rata-rata 3,20 dengan TCR 64,06.
2. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang besarnya pengaruh penilaian prestasi kerja adalah 52,3 % dan indikator yang paling dominan pada variabel promosi jabatan adalah loyalitas dengan nilai rata-rata 3,15 dengan TCR 62,99.
3. Berdasarkan Uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} 84,515 dan nilai F_{tabel} signifikan sebesar $sig=0,000$ ($p < 0,05$) hal ini secara bersama sama variabel penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Poltekkes kemenkes RI-Padang dan indikator yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja adalah kegelisahan pada diri karyawan dengan nilai rata-rata 3,21 dengan TCR 64,17. Disini tingkat kegelisahan karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja, karena karyawan di Poltekkes Kemenkes RI-Padang lebih banyak yang berstatus karyawan honor(tidak tetap) yang mana sewaktu waktu mereka bisa diberhentikan tanpa adanya pesangon tergantung dari hasil kerja yang selama ini mereka lakukan dan juga tergantung dari ada atau tidaknya anggaran untuk biaya gaji/upah mereka di Poltekkes Kemenkes RI-Padang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan telah disajikan semoga mempunyai manfaat dan kegunaan yaitu:

1. Guna Ilmiah: disini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat dalam memahami, menerapkan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah prestasi kerja dan promosi jabatan dalam organisasi.
2. Organisasi yang menjadi objek penelitian dapat menjadi masukan yang berguna dalam merumuskan kebijakan selanjutnya yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja dan upaya promosi jabatan karyawan dalam semangat kerja di Poltekkes Kemenkes RI-padang

Peneliti juga menyarankan agar dapat dilakukan dan dilaksanakan pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Pimpinan Poltekkes kemenkes RI-Padang waktu memberi poin pada Penilaian Prestasi Kerja dengan melihat atau memeriksa hasil dari laporan harian kerja karyawan tersebut, apakah benar atau tidak laporannya atau sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.
2. Sebaiknya Pimpinan Poltekkes Kemenkes RI-Padang lebih bisa memberikan promosi jabatan dengan melihat dari prestasi kerja, tingkat loyalitas, juga dari tingkat kejujuran karyawannya.
3. Sebaiknya Pimpinan Poltekkes Kemenkes RI-Padang untuk bisa menumbuhkan semangat kerja pada karyawannya dengan lebih sering mengadakan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) .

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, Cetakan ke 3, Februari 2019, Manajemen Sumber Daya manusia
- Agussalim Mangguluang, November 2010. Metodologi Penelitian, Ekasakti Press Universitas Ekasakti Padang
- Agussalim Mangguluang 2011. Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekasakti Press Universitas Ekasakti Padang
- Agussalim Mangguluang, Januari 2013. Buku Penulisan Proposal Skripsi/Skripsi/Tugas akhir dan Artikel Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Unes Ekasakti Press Universitas Ekasakti Padang
- Agussalim Mangguluang, Agustus 2016. Diktat/Buku Ajar Statistik Lanjutan, Ekasakti Press Universitas Ekasakti Padang.
- Agussalim Mangguluang, Agustus 2017. Diktat/Buku Ajar Statistik Lanjutan, Ekasakti Press Universitas Ekasakti Padang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad Muhamad, 1995. Psikologi Industri, Jakarta Liberty As'ad, Moh. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Edisi Keempat.
- Bambang Tri Cahyono 1986. Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit IPWI, Jakarta. Cetakan Pertama, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1991.
- Buku Panduan pendidikan Kemenkes RI Poltekkes Padang
- Ermaya Suardinata, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam suatu Tinjauan Masa Depan Ramadhan, Jakarta Handoko, T. Hani
- Muhammad Busro, Cetakan Pertama April 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia
- Malayu S. P. Hasibuan, 2000, Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Oemar Hamalik, 2000, Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga kerjaan Pendekatan Terpadu, Bumi Aksara, Jakarta
- Perda Nomor 19 tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah
- Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1987
- Sedarmayanti, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Gatra, Jakarta.
- R. Supomo, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 18(2), 154-168.
- Sondang P. Siagian, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta Sudjana, 1988, Metoda Statistika, Edisi ke 1V, Trasipto, Bandung.
- Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Bisnis, Edisi elima, CV. Alfabeta, Bandung.
- T. Hani Handoko, 1998. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, PBFE, Yogyakarta.
- Uma Sekaran, 2017, Metodologi Penelitian Bisnis, penerbit salemba empat, Jakarta Pusat