

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA OGAN DI BATURAJA

Hema Malini¹, Safaruddin², Selvi Desfarina³

^{1,3}STIE Dwisakti

²Universitas Mahakarya Asia

^{1,3}Jl. Professor Dokter Hamka No.541-A, Sukaraya, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32112, Indonesia

²Jl. Jenderal Ahmad Yani No.mor 267, Tj. Baru, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32121, Indonesia

Email: hemamaliniestie@gmail.com¹, safaruddintoahir@gmail.com², Selvidsfrna2248@gmail.com³

ARTICLE INFO

Article history:

Received :

24 August 2024

Revised :

28 August 2024

Accepted :

30 August 2024

Kata Kunci: Semangat Kerja; Promosi Jabatan; Pekerjaan; Kepuasan Kerja.

Keywords: Spirit at work; Position Promotion; Work; Job satisfaction.

Abstrak

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila mendapat kepuasan dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Penilaian untuk promosi jabatan secara khusus kepada bawahan hanya dinilai oleh pimpinan saja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja. Penilaian untuk promosi jabatan terhadap beberapa karyawan yang sudah lama bekerja (diatas 4-5 tahun) yang dilakukan oleh pihak direksi hanya sebagai salah satu syarat saja (formalitas) untuk meningkatkan kenaikan jabatan. Hal ini berdampak semangat kerja menurun yang dimiliki karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Dari persamaan regresi linier sederhana korelasi antara variabel promosi jabatan (X) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,693 yang memiliki korelasi kuat. Adapun *R Square* sebesar 0,481 sumbangan variabel promosi jabatan (X) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji t besar didapatkan promosi jabatan (X) sebesar 7.138 dan sebesar 2,00404 maka $> (2,00404)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan semangat kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja.

Abstract

A person tends to work enthusiastically if they get satisfaction from their work because job satisfaction is the key to supporting the company's goals. The assessment for job promotion specifically for subordinates is only assessed by the leader at the Tirta Ogan Regional Drinking Water Company in Baturaja. The assessment for job promotion for several employees who have worked for a long time (over 4-5 years) carried out by the board of directors is only as one of the requirements (formality) to increase job promotion. This has an impact on the declining work spirit of employees. This research method is a descriptive quantitative method. From the simple linear regression equation, the correlation between the job promotion variable (X) and work spirit (Y) is 0.693 which has a strong correlation. The R Square of 0.481, the contribution of the job promotion variable (X) to work spirit (Y) is 48.1%. While the remaining 51.9% is influenced or varied by other variables not examined in this study. The results of the calculation of the large t-test obtained a job promotion (X) of 7.138 and 2.00404, then $> (2.00404)$ meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between job promotion and the work enthusiasm of Permanent Employees at the Tirta Ogan Regional Drinking Water Company in Baturaja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dimana fungsi tersebut terkait satu dengan yang lain dan aktivitas yang dijalankan manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya, dengan tujuan peningkatan produktivitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemeliharaan berkaitan dengan upaya mempertahankan kemauan dan kemampuan kerja karyawan melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan kebanggaan karyawan dalam berkerja. Salah satu bentuk dari fungsi pemeliharaan adalah promosi jabatan(Sunyoto,2015:7).

Menurut Siagian (2009:169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:108) Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Program promosi jabatan harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh.

Menurut Hasibuan (201:203) Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila mendapat kepuasan dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Semangat kerja pegawai secara subyektif berasal pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Tinggi atau rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari apa yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan tersebut. Hal ini merupakan kunci dalam manajemen untuk bersikap adil kepada seluruh karyawan sehingga karyawan merasa bersemangat dalam mengerjakannya. Sedangkan menurut Hasley (2001:59) menyatakan bahwa semangat atau moral kerja yaitu sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang didalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya.

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Harapan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja terhadap para karyawan agar dapat memberi hasil kerja yang baik, dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Namun sebaliknya karyawan juga mengharapkan umpan balik dari perusahaan terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja, umpan balik tersebut salah satunya adalah dalam bentuk promosi jabatan.

Adapun salah satu syarat promosi jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja saat ini hanya fokus dinilai pada kinerja karyawan yang dihasilkan baik pada bagian lapangan maupun bagian Manajemen (karyawan kantor). Penilaian untuk promosi jabatan secara khusus kepada bawahan hanya dinilai oleh pimpinan (Direktur Utama) saja. Penilaian untuk promosi jabatan terhadap beberapa karyawan yang sudah lama bekerja (diatas 4-5 tahun) yang dilakukan oleh pihak direksi dilakukan hanya sebagai salah satu syarat saja (formalitas) untuk meningkatkan kenaikan jabatan. Penilaian promosi jabatan ini secara tidak langsung berakibat kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja terutama bagi karyawan yang bekerja sekitar 4 tahun atau 5 tahun ke bawah. Hal ini berdampak semangat kerja menurun yang dimiliki karyawan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka judul penelitian adalah "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sunyoto (2013:38) metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Pada hakikatnya, metode deskriptif mengumpulkan data secara univariat. Karakteristik data diperoleh dengan ukuran-ukuran kecenderungan pusat atau ukuran sebaran. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja yang beralamatkan di Jalan Prof. Ir Sutami No 0209 Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. Waktu penelitian direncanakan mulai Desember 2018 sampai dengan Juli 2019.

Data penelitian diperoleh dari dokumentasi review, wawancara dan kuesioner dengan populasi yang diambil langsung dari karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja berjumlah 159 orang dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin (2002:133). Sehingga sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 57 responden. Analisis pada penelitian ini menggunakan metode statistik deskriptif yang akan menjelaskan pengaruh variabel penelitian yang dilakukan terhadap topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Menurut Darmawan (2013:790), Indikator semangat kerja yang digunakan adalah absensi tersebut menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan bekerjasama dengan rekan kerja atau atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Hubungan yang menjelaskan antara promosi dengan semangat kerja karyawan menurut Manullang (2001:154) menyatakan bahwa ada berapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja karyawan. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para karyawan untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang usaha yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif.

Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Program promosi jabatan harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukan dalam perusahaan. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh. Maka dari itu karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya dihargai oleh perusahaan sehingga dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi lagi, maka dengan ini semangat kerja karyawan juga akan meningkat (Hasibuan, 2011:108).

Tabel 1. Data Karyawan Tetap Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja

No	Status Pendidikan Karyawan	Jumlah
1	S2	1
2	S1	44
3	DIII	15
4	SLTA	68
5	SLTP	3
6	SD	2
Jumlah		133

Tabel 1 data karyawan tetap yang paling banyak adalah kelompok pendidikan S1 sebanyak 44 orang dari total jumlah responden sebanyak 133.

Tabel 2. Data Karyawan Tetap Berdasarkan Status Karyawan Tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Karyawan Tetap	132
Jumlah		133

Tabel 2 data karyawan menurut jabatan atau status karyawan terdiri dari 132 karyawan dan 1 orang direktur.

Tabel 3. Karakteristik Responden (Jenis Kelamin)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	47	82 %
2.	Perempuan	9	8 %
Jumlah		57	100 %

Tabel 3 banyak responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang dan 9 orang perempuan dengan persentase 82 persen laki-laki dan 8 persen perempuan.

Tabel 4. Karakteristik Responden (Umur)

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	24-30 tahun	3	52,63%
2	31- 40 tahun	18	31,57%
3	41-50 tahun	12	10,52%
4	> 50 tahun	24	42,10%
Jumlah		57	100

Tabel 4 diketahui bahwa responden yang berumur 24 -30 tahun sebanyak 3 (52,63%) responden, berumur 30-40 tahun sebanyak 18 (31,57%) responden, berumur 41-50 tahun sebanyak 12 (10,52%) responden dan berumur > 50 tahun sebanyak 24(42,10%) responden.

Tabel 5. Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Massa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<4-10 tahun	24	42,10%
2	11 -20 tahun	4	70%
3	>20 tahun	29	50,87%
Jumlah		57	100

Tabel 5 diatas diketahui diketahui bahwa responden dengan masa kerja < 4 – 10 tahun sebanyak 2 (10%) responden, 11- 20 tahun sebanyak 11 (55%) responden, dan > 20 tahun sebanyak 7 (35%) responden.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel promosi jabatan pada karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja terhadap variabel insentif (X) Pada item pernyataan pertama yang menyatakan “Karyawan yang jujur dan disiplin patut mendapatkan promosi jabatan” didapatkan responden lebih banyak memilih sangat setuju dan sebanyak 27 orang (47,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Sangat setuju jika karyawan yang jujur dan disiplin patut mendapatkan promosi jabatan didominasi.

Pada item pernyataan kedua yang menyatakan “Promosi jabatan diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain” responden lebih banyak memilih Sangat setuju sebanyak 39 orang (68,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju jika promosi jabatan diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

Pada item pernyataan ketiga yang menyatakan “Promosi jabatan diberikan pada karyawan dengan memandang kreatif dan loyalitas terhadap perusahaan” responden lebih banyak memilih sangat setuju dan Setuju sebanyak 29 orang (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak sepenuh karyawan

Sangat Setuju dan Setuju jika promosi jabatan diberikan pada karyawan dengan memandang kreatif dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pada item pernyataan keempat yang menyatakan “Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bekerja dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan” responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 36 orang (63,2%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mendukung bila pimpinan selalu memberi motivasi dalam berkerja dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan. Pada item pernyataan kelima yang menyatakan “Dasar pertimbangan promosi jabatan adalah karyawan yang cakap dalam berkomunikasi” responden lebih banyak memilih sangat setuju dan setuju sebanyak 28 orang (47,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bila dasar pertimbangan promosi jabatan adalah karyawan yang cakap dalam berkomunikasi. Pada item pernyataan keenam yang menyatakan “Pendidikan karyawan merupakan hal penting dalam pertimbangan promosi jabatan” responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 27 orang (47,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pendidikan merupakan hal penting dalam pertimbangan promosi jabatan.

Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap kuesioner variabel Semangat kerja (Y) pada karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja. Pada item pernyataan pertama yang menyatakan “Karyawan yang bersemangat kerja dalam bekerja dapat dilihat dari kehadirannya” didapatkan responden lebih banyak memilih sangat setuju dan setuju sebanyak 29 orang (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bersemangat dalam bekerja dapat dilihat dari hadirannya.

Pada item pernyataan kedua yang menyatakan “Karyawan yang memiliki semangat kerja mampu bekerja secara kooperatif dengan timnya” responden lebih banyak memilih setuju sebanyak 39 orang (68,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa semangat kerja mampu membuat karyawan dapat bekerja kooperatif dengan timnya. Pada item pernyataan ketiga yang menyatakan “Karyawan yang puas terhadap gaji akan bersemangat dalam bekerja” responden lebih banyak memilih sangat setuju dan Setuju sebanyak 29 orang (50,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas terhadap gaji akan bersemangat dalam kerja. Pada item pernyataan keempat yang menyatakan “Salah satu komponen kepuasan karyawan adalah insentif yang memadai” responden lebih banyak memilih sangat setuju sebanyak 26 orang (45,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan puas dengan insentif yang memadai. Pada item pernyataan kelima yang menyatakan “Karyawan yang bersemangat terlihat dari kedisiplinannya dalam bekerja” responden lebih banyak memilih sangat setuju sebanyak 23 orang (40,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bersemangat terlihat dari kedisiplinannya dalam kerja. Pada item pernyataan keenam yang menyatakan “Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu” responden lebih banyak memilih sangat setuju sebanyak 33 orang (57,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Selanjutnya uji validitas yang digunakan dengan bantuan program SPSS, dengan mengambil tingkat signifikan 5 % atau 0,05 dengan interval keyakinan 95%. Apabila rhitung >. rtabel maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 20 responden sehingga rtabel diperoleh $r_{tabel} = (n - 2) = (57 - 2) = 55$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,261$.

Tabel 6. Uji Validitas

No	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	X			
1	Karayawan yang jujur dan disiplin patut mendapatkan promosi jabatan	0,690	0,261	Valid
2	Promosi jabatan diberikan pada karyawan yang memiliki prestasi dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain	0,487	0,261	Valid
3	Promosi jabatan diberikan pada karyawan dengan memandang kreatif dan loyalitas terhadap perusahaan	0,564	0,261	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bekerja dengan baik agar mendapatkan promosi jabatan	0,513	0,261	Valid
5	Dasar pertimbangan promosi jabatan adalah karyawan yang cakap dalam berkomunikasi	0,461	0,261	Valid
6	Pendidikan karyawan merupakan hal penting dalam pertimbangan promosi jabatan	0,789	0,261	Valid
	Y			

7	Karyawan yang memiliki bersemangat dalam bekerja dapat dilihat dari kehadirannya	0,661	0,261	Valid
8	Karyawan yang memiliki semangat kerja mampu bekerja secara kooperatif dengan timnya	0,606	0,261	Valid
9	Karyawan yang puas terhadap gaji akan bersemangat dalam bekerja	0,699	0,261	Valid
10	Salah satu komponen kepuasan karyawan adalah insentif yang memadai	0,347	0,261	Valid
11	Karyawan yang bersemangat terlihat dari kedisiplinannya dalam bekerja	0,501	0,261	Valid
12	Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu	0,501	0,261	Valid

Tabel 6 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan masing-masing variabel rhitung > dari rtabel (0,261). Sehingga dapat dikatakan pernyataan instrumen tersebut adalah valid.

Penentuan apakah instrumen reliable atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (2011) dalam Priyatno (2011:69), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 7. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>r</i> tabel	Keterangan
Promosi jabatan (X)	0,812	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,752	0,60	Reliabel

Tabel 7 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Promosi Jabatan sebesar 0,812 yang artinya nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 yang berarti bahwa nilai tersebut adalah baik sedangkan nilai untuk variabel semangat kerja sebesar 0,752 yang artinya nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 yang berarti bahwa nilai tersebut adalah baik. Artinya bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian adalah variabel karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrumen yang digunakan (Priyanto, 2011:69) Yaitu Promosi Jabatan (X) 0,812 dan Semangat Kerja (Y) 0,752.

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,224	2,357		3,913	,000
	Promosi Jabatan	,637	,089	,693	7,138	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Tabel 8 terlihat nilai konstanta sebesar 9,224 hal ini berarti bahwa jika Promosi Jabatan tidak ada atau bernilai nol, maka semangat kerja meningkat sebesar nilai konstanta yaitu 9,224. Nilai koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,637 Artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel Promosi Jabatan (X) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Semangat kerja (Y) sebesar 0,637.

Tabel 9. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,693	,481	,471	2,141	,418	50,954	1	55	,000

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Tabel 9 perhitungan antara promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja bernilai positif dan dinyatakan kuat sebesar 0,693.

Tabel 10. Uji Analisis Determinasi (r^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,693	,481	,471	2,141	,418	50,954	1	55	,000
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan									
b. Dependent Variable: Semangat Kerja									

Tabel 10 diperoleh angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (promosi jabatan) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) adalah sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Uji Analisis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,224	2,357		3,913	,000
Promosi Jabatan	,637	,089	,693	7,138	,000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Tabel 11 menyatakan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel diatas diperoleh thitung sebesar 7,138 dengan ttabel sebesar 2,00404 karena thitung > ttabel yaitu 7,138 > 2,00404 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan semangat kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Tirta Ogan di Baturaja.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis di atas, didapatkan uji validitas semua item pertanyaan masing-masing variabel rhitung > dari rtabel (0,261) maka seluruh item pernyataan tersebut valid, persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 9,224 + 0,637X$ hasil analisa regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa jika semangat kerja tidak ada atau bernilai nol, maka semangat kerja meningkat sebesar nilai konstanta yaitu 9,224 Sedangkan jika nilai promosi jabatan naik sebesar satu satuan, maka semangat kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,637. Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r)= 0,693 korelasi dapat dinyatakan bahwa hubungan antara promosi jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja bernilai positif dan dinyatakan kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,481 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (promosi jabatan) terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) adalah sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Uji t diperoleh thitung Promosi Jabatan (X) sebesar 7,138 dengan t tabel sebesar 2,00404 karena thitung > rtabel yaitu 7,138 > 2,00404 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan semangat kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Perusahaan Daerah Air Tirta Ogan di Baturaja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarkomi (2018). Yang berjudul "Pengaruh Promosi jabatan terhadap Semangat kerja Pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja" Metode penelitian dengan wawancara melalui kuesioner model analisis yang digunakan adalah analisis regrasi linier sederhana uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan memberikan pengaruh sebesar 56,90% terhadap Semangat kerja. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel Promosi Jabatan sebesar

4,657 (lebih besar dari t tabel sebesar 1,666 dan P Value sebesar $0,000 < 0,05$), maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan mempengaruhi Semangat Kerja.

KESIMPULAN

Dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,224 + 0,637X$. Nilai korelasi antara variabel promosi jabatan (X) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,693 yang berada di antara rentangan 0,60 – 0,799 sehingga dapat dikatakan variabel tersebut memiliki korelasi kuat. Artinya korelasi variabel promosi jabatan (X) terhadap semangat kerja (Y) adalah Sangat kuat. Adapun *R Square* sebesar 0,481 yang berarti bahwa sumbangan variabel promosi jabatan (X) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 48,1%. Sedangkan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi atau divariasikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji t besar didapatkan promosi jabatan (X) sebesar 7.138 dan sebesar 2,00404 maka $> (2,00404)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara promosi jabatan dengan semangat kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air minum Tirta Ogan di Baturaja.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ogan di Baturaja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2009. Psikologi Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Hartatika. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Laksana. Yogyakarta.
- Hasan, Ali. 2008. Marketing. Media Utama. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. 2002. Manajemen Personalial Cetakan Kedelapan. Ghalia. Jakarta.
- Manullang. 2012. Manajemen Personalial. Rineka Cipta. Jakarta.
- Moekijat, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung.
- Pramesti, Getut. 2014. Kumpas tuntas Data penelitian dengan SPSS 20. Gramedia. Jakarta.
- Priansa, Donni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung .
- Riduan dan Sunarto. 2009. Pengantar Statistika. Alfabeta. Bandung.
- Siagian. 2009. Kajian pustaka.com promosi jabatan. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan manual dan SPSS. Jakarta. kencana.
- Solinin, follet. 2009. Pengantar Manajemen Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian kuantitatif kualitatif R & D. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi. Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.