



The Influence of Career Development and Position Promotion on Employee Work Enthusiasm at the Regional Representative Council Office of Bengkulu Province

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Provinsi Bengkulu

Amelia Wahyuni¹⁾, Ida Ayu MAd²⁾, Yudi Irawan Abi³⁾

^{1),2),3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: : ameliawahyuni@gmail.com¹⁾, cinta.gayatri@yahoo.com²⁾

yudiirawanabi@unived.ac.id³⁾

ARTICLE HISTORY

Received [17 November 2022]

Revised [27Desember 2022]

Accepted [2 Januari 2023]

KEYWORDS

Career Development,
Position Promotion,
Employee Work Morale

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu dan mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai di Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu serta mengetahui pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2015:168). Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) karena nilai tSig untuk variabel (X1) yaitu sebesar 0.002. Jadi dapat disimpulkan bahwa tSig<Sig(0.002<0.05) dan nilai thitung>ttabel (3,963>1,66980) artinya Ha diterima dan H0 ditolak, bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap Y . Promosi jabatan (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) karena nilai tSig untuk variabel (X2) yaitu sebesar 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa tSig<Sig (0.001<0.05) dan nilai thitung>ttabel (3,759>1,66980) artinya Ha diterima dan H0 ditolak Pengembangan karir (X1), Promosi jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) secara Simultan karena F hitung lebih besar dari F tabel yakni 5,428 > 3,15 dan Fsig< 0,05 (0,004< 0,05)

ABSTRACT

The existence of career development is also needed by every employee to increase work commitment to human resources. The purpose of this study was to determine the effect of career development on employee morale at the DPRD Bengkulu Province Office and to determine the effect of promotion on employee morale at the Bengkulu Provincial DPRD Office and to find out the influence of career development and promotion of positions on employee morale at the DPRD Bengkulu Province Office. This research is a type of quantitative research. The data collection method uses a questionnaire. Furthermore, so that the respondents' answers can be measured, the respondents' answers are given a score. In scoring, a Likert scale is used (Sugiyono, 2015: 168). Based on the results of this study it was concluded that career development (X1) has an effect on employee morale (Y) because the tSig value for the variable (X1) is 0.002. So it can be concluded that tSig<Sig(0.002<0.05) and tcount>ttable (3.963>1.66980) means that Ha is accepted and H0 is rejected, that variable X1 affects Y. Promotion (X2) has an effect on employee morale (Y) because the tSig value for the variable (X2) is 0.001. So it can be concluded that tSig<Sig (0.001<0.05) and tcount>ttable (3.759>1.66980) means that Ha is accepted and H0 is rejected Career development (X1), Promotion (X2) has a positive and significant effect on employee morale (Y) Simultaneously because F count is greater than F table, namely 5.428 > 3.15 and Fsig < 0.05 (0.004 < 0.05)

PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan suatu instansi di sebuah Negeri ditafsirkan dengan dua penyebab penting yakni sumber energi alam serta sumber energi manusia. Namun, penyebab yang sekaligus berpengaruh serta berpotensi terhadap pembangunan industri untuk mencapai kesuksesan yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pribadi yang berperan sebagai dalang dalam membangun aset, baik instansi atau perseroan serta bagian aktiva yang diolah dan diasah, diperbaharui kekuatannya (Theresia, 2019:19). Hasibuan (2016: 56) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Apabila keinginan seorang pegawai terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap pegawai. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak

manajemen instansi sangat memperhatikan pengembangan karir pegawai nya.

Pegawai mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di instansi. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir. Menurut Handoko (2017:123) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Suatu instansi harus berusaha agar pegawai mampu serta bias mewujudkan penghargaan dengan sebaik baiknya agar mampu memajukan serta mengembangkan pekerjaan pegawai. Berhubungan terhadap maksud tersebut, instansi diwajibkan fokus terhadap keperluan pegawai baik itu berupa material maupun yang bukan material. Taktis tersebut diperlukan instansi untuk menunjang pekerjaan pegawai yaitu dengan mempromosikan jabatan secara netral dan merata dengan penempatan yang sesuai. Pengaktualan rekomendasi pegawai dimaksud agar mampu mengembangkan pekerjaan pegawai serta berperilaku baik sesuai yang dianjurkan suatu instansi agar bisa mengembangkan kreativitas instansi. Dengan merekomendasikan pegawai, seluruh pegawai yang direkomendasikan memperoleh wewenang yang bermanfaat, maka mampu menimbulkan kepercayaan disertai loyalitas kinerja pegawai maka pekerjaannya berkembang. Upaya yang dapat digunakan instansi dalam meningkatkan pekerjaan pegawai salah satunya mutasi (Theresia, 2019:197)

Berdasarkan hasil survei dan wawancara yang dilakukan peneliti Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu bahwa adanya permasalahan tentang semangat kerja pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu hal ini terjadi karena ada beberapa gejala-gejala misalnya sering data terlambat mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan, kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan yang menyebabkan penurunan semangat kerja pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu sehingga menghambat semangat kerja pegawai dan tanggung jawab para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Selain itu juga berdasarkan pengamatan dapat dilihat bahwa keluhan yang ada di instansi yang menggambarkan kelemahan semangat kerja. Semangat kerja merupakan hal penting dalam operasi instansi karena sangat berkaitan erat dengan kinerja. Peningkatan kinerja selalu didahului oleh semangat kerja. Keterkaitan ini menyebabkan semangat kerja menjadi sangat diperhatikan oleh instansi, akan tetapi terkadang penanganan yang diberikan instansi kurang sesuai dengan keinginan pegawai yang berakibat pada tetap rendahnya semangat kerja pegawai dan bahkan semakin mengalami ketidaksemangatan kerja. Tidak dipilihnya timbal balik yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja pegawai menjadi faktor dominan dalam hasil akhir sebuah penanganan penurunan semangat kerja pegawai.

Alasan pemilihan judul karena permasalahan yang sering terjadi adalah rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini dikatakan klasik karena dimana-mana banyak sekali khusus-khusus mengenai opini ini. Sebabnya pemerintah pada saat ini dalam menghadapi zaman milenial ini memfokuskan mengenai keberadaan sumber daya manusia dengan yang profesional terutama mengenai kesugupan pegawai itu sendiri dalam mamatuhi sistem kerja pada perusahaan tersebut. Semangat kerja merupakan hal penting dalam operasi instansi karena sangat berkaitan erat dengan kinerja. Peningkatan semangat kerja selalu didahului oleh semangat kerja. Promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir. Pengembangan karir peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Denyer dalam Moekijat (2018:136) kata semangat (morale) itu mula-mula dipergunakan dalam kalangan militer untuk menunjukkan keadaan moral pasukan, akan tetapi sekarang mempunyai arti yang lebih luas dan dapat dirumuskan sebagai sikap bersama para pekerja terhadap satu sama lain, terhadap atasan, terhadap manajemen, atau pekerjaan. 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 (Riki, 2021:4). Dari beberapa pengertian semangat kerja di tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

Pengembangan Karir

Menurut I Komang A. dkk (2019:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang



dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencanakarir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suaturencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa punbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertaioleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akanmenjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis danprogramatik. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri,tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, ataugabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulayang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2016:108) Promosi jabatan merupakan perpindahan seorang pegawai yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab pada jabatanyang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga mengakibatkan kewajiban,hak, status, dan penghasilan yang semakin besar semakin besar. Menurut Irham Fahmi (2017:88) promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang pegawai darijabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi merupakan bentuk kejutan dan penyemangat untuk kerja yang makin bagus dan bentuk pekerjaan yang didukung oleh pihak lainya. Karyawan akan beraktivitas lebih giat apabila dianggap ini akan mengarah pada peluang karir . berdasarkan variabel promosi jabatan yang diuraikan maka indikator yang ditetapkan Peningkatan pertanggung jawaba tugas, Pengasahan Ketrampilan, memaksimalkan Kemampuan, memaksimalkan Fasilitas, rutin Perubahan Posisi (Wahyu Irawan, 2020:135)

Pengembangan Hipotesis

Untuk tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengembangan karir dan promosi jabatan Terhadap Semangat kerja Pegawai di Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu

1. Pengembangan karir (X_1) dengan indikator prestasi kerja, Menurut Handoko, (2017:131) yaitu *exposure*, kesetiaan organisasi, mentor atau sponsor, kesempatan untuk tumbuh, dukungan manajemen.
2. Promosi jabatan (X_2) adalah dengan indikator promosi jabatan menurut Hasibuan, (2016:108) asas kepercayaan, asas keadilan, asas formasi.
3. Semangat kerja (Y) dengan indikator semangat kerja menurut Moekijat, (2017:144) yaitu kegembiraan, kerjasama, kebanggaan, ketaatan kepada kewajiban, Kesetiaan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- | | | |
|----|---|---|
| H1 | : | Diduga pengembangan karir berpengaruh secara signifikan Terhadap Semangat kerja Pegawai di Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. |
| H2 | : | Diduga promosi jabatan berpengaruh secara signifikan Terhadap Semangat kerja Pegawai di Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu |
| H3 | : | Diduga pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh secara signifikan Terhadap Semangat kerja Pegawai di Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu |

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif atau asosiatif kausal yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebabakibat dengan variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2015:170). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pendekatan yang digunakan Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini mengacu pada perhitungandata yang berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik. Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah 174 orang pegawai adalah semua pegawai yang bernaung didalam Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. Perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan *skala likert* (Sugiyono, 2015:168). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis refresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Pada penelitian ini dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* berupa *accidental sampling*, yaitu suatu metode penentuan sampel dengan mengambil responden yang berdasarkan kebetulan, sehingga peneliti bisa mengambil sampel pada siapa saja yang ditemui tanpa perencanaan sebelumnya. Jadi perhitungan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N^2}{1+N(e)^2}$$

keterangan :

n = Jumlah sampel yang di perlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel 10%

Dalam penelitian ini menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar 10%. Alasan menggunakan rumus slovin adalah karena didalam penelitian ini populasi sudah diketahui jumlahnya, yaitu sebanyak 174 orang. Sehingga besar sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N^2}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{174}{1 + 174(0,1)^2}$$

$$n = \frac{174}{2,74}$$

$n = 63,50$ di bulatkan menjadi $n = 64$

Dari ketentuan rumus Slovin maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 64 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Dalam mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan melakukan korelasi hasil jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel, dimana untuk analisisnya menggunakan SPSS, dengan output bernama *corrected item correlation*. Hasil r_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} *product moment*, dimana dengan $df=64-2=62$ dan $\alpha=0,05$ maka di dapat r_{tabel} dua sisi sebesar 0,2075. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel pengembangan karir, *promosi jabatan* dan semangat kerja karyawan dapat Dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pengembangan karir (X_1)				
1.	Indikator 1	0,714	0,2075	Valid
2.	Indikator 2	0,755	0,2075	Valid
3.	Indikator 3	0,733	0,2075	Valid
4.	Indikator 4	0,765	0,2075	Valid
5.	Indikator 5	0,708	0,2075	Valid
6.	Indikator 6	0,732	0,2075	Valid
Promosi jabatan (X_2)				
1.	Indikator 1	0,812	0,2075	Valid
2.	Indikator 2	0,898	0,2075	Valid
3.	Indikator 3	0,583	0,2075	Valid
4.	Indikator 4	0,736	0,2075	Valid
5.	Indikator 5	0,681	0,2075	Valid
6.	Indikator 6	0,705	0,2075	Valid
Semangat kerja karyawan (Y)				
1.	Indikator 1	0,654	0,2075	Valid
2.	Indikator 2	0,770	0,2075	Valid
3.	Indikator 3	0,788	0,2075	Valid
4.	Indikator 4	0,818	0,2075	Valid
5.	Indikator 5	0,871	0,2075	Valid
6.	Indikator 6	0,753	0,2075	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruh indikator penelitian yang akan digunakan adalah valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kehandalan atau kepercayaan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Apabila jawaban responden pada setiap kuesioner konsisten dari waktu ke waktu apabila diajukan pertanyaan yang sama maka kuesioner tersebut dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach alpha (α), yaitu apabila *Cronbach alpha* (α) variabel $> 0,6$ maka kuesioner dari variabel tersebut terbukti handal atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Uji Realibilitas Indikator Penelitian

Variabel	<i>Cronbach alpha</i> (α)	R_{kritis}	Keterangan
Pengembangan karir (X_1)	0,711	0,6	Reliabel
Promosi jabatan (X_2)	0,797	0,6	Reliabel
Semangat kerja karyawan	0,766	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel pengembangan karir pada penelitian menunjukkan koefisien *Cronbach alpha* 0,711 lebih besar dari r_{kritis} 0,6. Pada variabel promosi jabatan 0,797 $> r_{kritis}$ 0,6 dan pada variabel semangat kerja karyawan menunjukkan 0,766 $> r_{kritis}$ 0,6 yang artinya pertanyaan dalam instrumen variabel adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	8.454	5.359		.458	.650		
	X1	.569	.176	.144	3.963	.002	.893	1.120
	X2	.553	.147	.562	3.759	.001	.889	1.125

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,454 + 0,569X1 + 0,553X2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut :

- a (Konstanta) = 8,454 artinya apabila variabel pengembangan karir (X1), Promosi jabatan (X2) dalam konstan, maka semangat kerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,454 satuan
- b1 = 0,569 artinya apabila variabel pengembangan karir (X1) meningkat 1 satuan, maka keputusan pembelian (Y) akan meningkat sebesar 0,569 satuan dengan asumsi variabel X2 tetap
- b2 = 0,540 artinya apabila variabel Promosi jabatan (X2) meningkat 1 satuan, maka keputusan pembelian (Y) akan meningkat sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel X1 tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Nilai R² Yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.591	.590	2.168

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien korelasi 0.591. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen terhadap variabel dependen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 59,1% dalam mempengaruhi variabel (Y). Sisanya sebesar 40,9 % dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel pengembangan karir (X₁), promosi jabatan (X₂) terhadap semangat kerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F Hitung dengan F tabel. Apabila F tabel > F hitung, maka dinyatakan pengaruhnya signifikan. Dan apabila F tabel < F hitung, Maka dinyatakan pengaruhnya tidak signifikan.



Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.403	3	117.134	5.428	.004 ^a
Residual	733.676	34	21.579		
Total	1085.079	37			

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yakni $5,428 > 3,15$ dan $F_{sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) jadi variabel pengembangan karir (X_1), promosi jabatan (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) secara simultan. Adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti juga oleh semakin besarnya variabel dependen.

Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir (X_1), Promosi jabatan (X_2) terhadap semangat kerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, Maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.454	5.359		.458	.650		
	X1	.569	.176	.144	3.963	.002	.893	1.120
	X2	.553	.147	.562	3.759	.001	.889	1.125

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai t_{sig} untuk variabel (X_1) yaitu sebesar 0.012. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.002 < 0.050$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,963 > 1,99962$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap Y .
2. Nilai t_{sig} untuk variabel (X_2) yaitu sebesar 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa $t_{sig} < Sig$ ($0.001 < 0.050$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,759 > 1,99962$) artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor DPRD Provinsi Bengkulu dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koef	R Square	Sig	Keterangan
Persamaan $Y = 8,454 + 0,569X_1 + 0,553X_2$				
Pengembangan Karir	0,569		0,000	Signifikan
Promosi Jabatan	0,553		0,000	Signifikan
Uji F			0,014	Signifikan
Determinasi		0,591		591 %

Sumber : Penelitiandan Diolah 2022

Pengaruh pengembangan karir (X₁) terhadap semangat kerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya semakin tinggi pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai. Sumber Daya Manusia berperan besar untuk kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pada setiap organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia di dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat memberikan nilai unggul. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang akan dicapai dalam rangka pencapaian karir yang diinginkan (Mulya, Sukomo, 2019).

Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya semakin tinggi promosi jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah promosi jabatan. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, promosi jabatan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai jabatan yang diinginkan. Kegiatan promosi jabatan instansi dapat memberikan harapan kepada pegawai untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau instansi akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, sehingga memaksimalkan kemampuan kerja pegawai tersebut.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya semakin tinggi pengembangan karir dan promosi jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir yang tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah dan keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi lebih tinggi. Dalam kenyataannya, setiap pegawai juga membutuhkan dan bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Kebutuhan dan keinginan yang positif dalam diri pegawai merupakan pendorong utama untuk mengembangkan karir mereka dan menghasilkan semangat kerja. Sehingga dapat mencegah timbulnya hal-hal yang merugikan dan mengganggu jalannya kegiatan operasional organisasi.

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap pegawai, karena dengan promosi pegawai merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggungjawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. Adanya promosi jabatan pada suatu instansi juga berperan dalam menarik pelamar yang semakin banyak untuk memasukkan lamarannya pada instansi tersebut, sehingga proses pengadaan pegawai yang baik bagi instansi akan lebih mudah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada kantor DPRD Provinsi Bengkulu yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir (X₁) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) karena nilai tSig untuk variabel (X₁) yaitu sebesar 0.012. Jadi dapat disimpulkan bahwa tSig < Sig (0.002 < 0.050) dan nilai thitung > ttabel (3,963 > 1,99962) artinya H_a diterima dan H₀ ditolak, bahwa variabel X₁ berpengaruh terhadap Y, Ada pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir (X₁) terhadap semangat kerja pegawai yang artinya bahwa semakin baik Pengembangan Karir yang dilakukan maka akan dapat mengembangkan prestasi kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu.
2. Promosi jabatan (X₂) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y) karena nilai tSig untuk variabel (X₂) yaitu sebesar 0.001. Jadi dapat disimpulkan bahwa tSig < Sig (0.001 < 0.050) dan nilai

hitung > t tabel ($3,759 > 1,99962$) artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa semakin baik promosi jabatan yang dilakukan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu.

3. Pengembangan karir (X1), Promosi jabatan (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) secara Simultan karena F hitung lebih besar dari F tabel yakni $5,428 > 3,15$ dan $F_{sig} < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) artinya Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap semangat kerja pegawai yang artinya bahwa semakin baik pengembangan karir dan promosi jabatan yang dilakukan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah pengembangan karir dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, oleh karena itu hendaknya Kantor DPRD Provinsi Bengkulu dapat meningkatkan promosi jabatan dan pengembangan karir bagi pegawainya dengan mengadakan pelatihan kerja setiap bulannya pada bidangnya masing-masing. Hasil Penelitian ini hendaknya penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai semangat kerja pegawai dengan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Anoraga, (2014), *Manajemen Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyanto, (2021) *Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma*. Jurnal penelitian Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas.
- Dewi Nilam Sari, (2017) *Pengaruh insentif, disiplin kerjadan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai PT Matahari Departementstore City Of Tomorrow Surabaya*.jurnal penelitian Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Djoko Subali, (2021). *Pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai di bagian perlengkapan Kantor sekretariat daerah kota cilegon*. Jurnal Bening Volume 8 No (2) 2021. Program Studi Teknik Mesin, Politeknik PGRI Banten.
- Ferdinand, (2016) *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2015). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3*. Badan Penerbit UNDIP.Semarang.
- Halmard, (2016) *Strategi Belajar Mengajar*, Semarang: Unissula Press.
- Handoko, (2017) *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, (2016) *Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- I Komang A. dkk, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Irham Fahmi, (2017) *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Katmiatun, (2021) *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Matahari Departement Store Cabang City Of Tomorrow*. Jurnal penelitian terdahulu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Moekijat, (2018) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nawawi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, PT. Galia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito, (2016) *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Riki, (2021), *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Poltekkes Kementerian Kesehatan Ri Padang*. JM, VOL. 3, NO. 3, September 2021, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang
- Sadili Samsudin, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pustaka Setia.
- Saifudin Azwar, (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, (2016). *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sondang P. Siagian, (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BukuSeru.
- Theresia, (2019), *Pembangunan Berbasis Masyarakat*, Bandung, Alfabeta.
- Thoriq Rijalulloh, (2017) *Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Wahyu Irawan, (2020), *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismaatama Cabang Malang)*. Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
- Widodo, (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar