



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13295-13305

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja
Pegawai Pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat
Daerah Kabupaten Malang

Eko Juni Wahyudi^{1✉}, Hastirin Widi Astuti², Sudarjo³, Moehammad Nasri Abdoel Wahid⁴,
Djoewita⁵

STIE Indonesia Malang, Malang, Jawa Timur, Indonesia

Email: ekoju.9@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 30 responden. Teknik analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja terlihat dari nilai thitung > ttabel atau (3,273 > 2,052). Variabel promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja terlihat dari nilai thitung > ttabel atau (2,144 > 2,052). Kemudian, variabel motivasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja hal ini terlihat dari nilai Fhitung > Ftabel atau (25,521 > 3,34). Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karena besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja (X1) (0,476) > promosi jabatan (X2) (0,400).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Promosi Jabatan, Semangat Kerja*

Abstract

The aim of this study was to identify and analyze the influence of work motivation and position promotion on the employee's work enthusiasm in the People's Welfare Section of the Regional Secretariat of Malang Regency. This study used the explanatory research method with a sample of 30 respondents. Analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Results suggest the work motivation variable has a partially significant effect on work enthusiasm as seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.273 > 2.052$). The position promotion variable also has a partially significant effect on work enthusiasm as seen from the value of $t_{count} > t_{table}$ or ($2.144 > 2.052$). Furthermore, the variables of work motivation and position promotion simultaneously have a significant effect on work enthusiasm; this can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ or $25.521 > 3.34$. The work motivation variable has a dominant influence on work enthusiasm because of the regression coefficient of the independent variable work motivation (X1) (0.476) $>$ job promotion (X2) (0.400).

Keywords: *Work Motivation, Position Promotion, Work Enthusiasm*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berupaya untuk menarik orang-orang yang dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dunia teknologi dan peradaban yang sangat maju saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang lebih mampu dan memiliki semangat kerja yang tinggi agar dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai individu dan organisasi, serta menunjukkan kinerja terbaiknya. Antusiasme terhadap pekerjaan adalah keadaan pikiran yang mendorong untuk bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja pegawai.

Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Siagian (2010) semangat kerja itu sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Semangat kerja dalam organisasi dianggap lumrah dan kurang mendapat perhatian. Faktanya, organisasi seringkali tidak menyadari rendahnya semangat kerja pegawai, yang mengakibatkan tingginya tingkat ketidakhadiran dan faktor-faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja. Organisasi perlu menyadari elemen semangat kerja ini, karena elemen ini sangat penting untuk keberhasilan kerja. Hal ini dikarenakan semangat kerja dapat memberikan kontribusi dan meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2016) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Priansa (2016) motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Setiap aktivitas yang dilakukan manusia didorong oleh kekuatan batinnya. Kekuatan pendorong ini disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipandang sebagai masalah yang sederhana atau bahkan kompleks karena orang pada umumnya lebih cenderung termotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Ketika orang termotivasi, mereka akan melakukan yang terbaik untuk mencapai keinginannya. Namun, jika upaya tersebut tidak diarahkan pada arah yang diinginkan organisasi, maka tidak dapat dipastikan apakah upaya tersebut akan membuahkan hasil yang diharapkan. Organisasi yang kompetitif harus memiliki manajemen yang efektif.

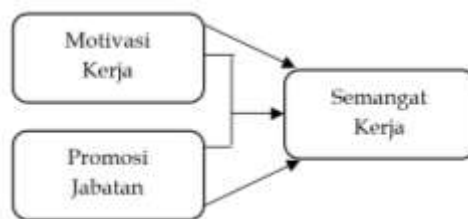
Gary Dessler (2017) menyatakan promosi secara tradisional mengacu pada kemajuan dalam posisi dan peningkatan tanggung jawab. Kebanyakan orang mendambakan promosi yang biasanya berarti gaji lebih tinggi, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Ada berbagai cara untuk mengembangkan sumber daya manusia, dan promosi jabatan adalah salah satunya. Dengan adanya promosi membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan diinginkan oleh pimpinan mereka, dan sangat mungkin untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia suatu organisasi. Selain itu, guna menjamin kelangsungan organisasi, promosi jabatan ditujukan untuk regenerasi sumber daya manusia dalam organisasi. Hasibuan (2017) mengemukakan promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap pegawai yang selalu dinantikan. Promosi jabatan adalah pengisian suatu jabatan melalui mekanisme peningkatan jenjang jabatan dengan kompleksitas tugas dan pengambilan keputusan yang lebih besar.

Untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat di wilayah Kabupaten Malang, Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang dituntut kesiapannya dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pemerintah Kabupaten Malang. Untuk itu diperlukan motivasi kerja dan promosi jabatan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Penyelenggaraan program pemerintah yang berkualitas tentunya ditunjang oleh pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi, namun realitas di lapangan menunjukkan semangat kerja pegawai cenderung kurang optimal. Terbukti dengan adanya keluhan masyarakat terhadap penyelenggaraan program pemerintah yang berkaitan dengan kesejahteraan rakyat, terutama dalam proses layanan administrasi pemerintahan. Fenomena ini disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pegawai dan promosi jabatan yang kurang sesuai dengan harapan para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang dalam penelitian ini. Maka, kami menjadikan seluruh populasi yang ada yaitu 30 orang sebagai sampel



Gambar 1: kerangka Kospetual

Metode harus membuat pembaca dapat memahami metode penelitian yang digunakan. Berikan detail yang memadai agar karya dapat dipahami. Metode yang dituliskan harus ditunjukkan dengan referensi: hanya modifikasi yang relevan yang harus dijelaskan. Jangan ulangi detail metode yang telah ditetapkan. Bagian ini memuat rancangan atau desain penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini memuat tentang jenis penelitian, subjek/objek penelitian, teknik/instrumen pengumpulan data dan analisis data. Dilengkapi dengan ilustrasi berupa gambar / bagan desain dan langkah penelitiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen

- a. Hasil uji validitas diperoleh seluruh item kuesioner variabel motivasi kerja, promosi jabatan dan semangat kerja diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
- b. Uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
----------	-------------------------	------------

Motivasi Kerja (X1)	0,711	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,737	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,807	Reliabel

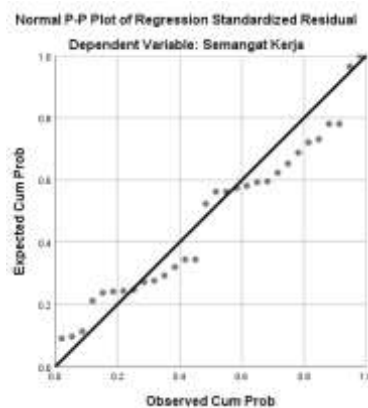
Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel Motivasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Semangat Kerja diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot, sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas diperoleh sebaran pada grafik normal P-P Plot terletak disekitar garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa residual data model berdistribusi normal (asumsi normalitas terpenuhi).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara mengetahui nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di bawah nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,495 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,019 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.178	2.365			
	Motivasi Kerja (X1)	.476	.145	.526	.495	2.019
	Promosi Jabatan (X2)	.400	.187	.345	.495	2.019

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

c. Uji Autokorelasi

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Durbin-Watson (DW test)*. Hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.654	.628	1.57408	2.232

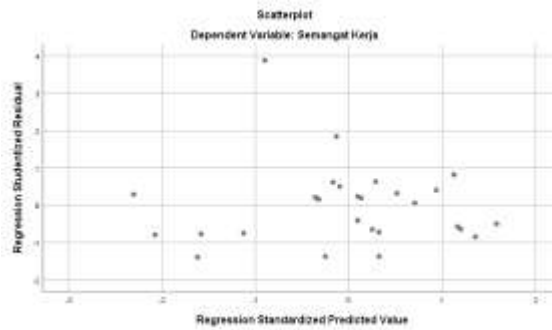
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai tabel DW dengan signifikansi 5%, maka diperoleh nilai dU (batas atas) sebesar 1,567. Nilai DW 2,232 ini lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,567 dan kurang dari $(4 - dU)$ $4 - 1,567 = 2,433$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan alat uji *Scatterplot*. Dari hasil pengujiannya dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Artinya data dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



C. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. berikut adalah hasil analisisnya:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
X1	Motivasi Kerja	0,476	3,273	0,003
X2	Promosi Jabatan	0,400	2,144	0,041
Konstanta				0,178
R				0,809
R Square				0,654
Adjusted R Square				0,628
F _{hitung}				25,521
Sig. F				0,000
N				30
Variabel terikat = Semangat Kerja (Y)				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,178 + 0,476X1 + 0,400X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,178 menyatakan bahwa nilai jika tidak ada perubahan variabel motivasi kerja dan promosi jabatan maka semangat kerja adalah sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan, apabila motivasi kerja dan promosi jabatan tidak ada (keduanya) maka nilai semangat kerja adalah sebesar 0,178.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,476, angka ini positif menunjukkan motivasi kerja berpengaruh searah terhadap semangat kerja yang berarti setiap

kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan lebih meningkat disebabkan adanya motivasi kerja sebesar 0,476.

- 3) Koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,400, angka ini positif menunjukkan promosi jabatan berpengaruh searah terhadap semangat kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan promosi jabatan akan menyebabkan kenaikan semangat kerja sebesar 0,400. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja akan lebih meningkat disebabkan adanya promosi jabatan sebesar 0,400.

b. Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui hipotesis parsial, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.178	2.365		.075	.941
	Motivasi Kerja (X1)	.476	.145	.526	3.273	.003
	Promosi Jabatan (X2)	.400	.187	.345	2.144	.041
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 3,273 dengan signifikansi sebesar 0,003. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,273 > 2,052$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,003 < 0,05$). Kemudian secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan variabel promosi jabatan (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,144 dengan signifikansi sebesar 0,041. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,144 > 2,052$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,041 < 0,05$).

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji dan mengetahui hipotesis simultan, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.468	2	63.234	25.521	.000 ^b
	Residual	66.898	27	2.478		
	Total	193.367	29			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X ₂), Motivasi Kerja (X ₁)						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 25,521 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 28$ sebesar 3,34; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,521 > 3,34$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Uji Dominan

Dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja (X_1) (0,476) > promosi jabatan (X_2) (0,400), berarti bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Secara Parsial

Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,273 > 2,052$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kemudian, Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,144 > 2,052$). Ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Secara Simultan

Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($25,521 > 3,34$). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

3. Variabel Dominan Terhadap Semangat Kerja

Uji hipotesis diperoleh dari besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja (X_1) (0,476) > promosi jabatan (X_2) (0,400). Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

- A. Variabel Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.
- B. Variabel Motivasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.
- C. Variabel Motivasi Kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Dessler Gary. 2017. *Human Resource Management*. Edisi 15. USA. Pearson
- Fitri Andriani, Kasmiruddin. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru*. JOM FISIP, Vol. 9: Edisi I Januari-Juni 2022.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS23, Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Lussier N Robert, Hendon R Jhon. 2018. *Human Resource Management Funtion, Application, and Skill Development*. Edisi 3. Sage Publication, London
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Ni Luh Ayu Rosiani, Armanu. 2021. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT Garuda Indonesia (Region III Bali)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Volume 9 Nomor 2 Tahun 2021.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. 2018. *Fundamental of Human Resource Management*.
- Copyright @ Eko Juni Wahyudi, Hastirin Widi Astuti, Sudarjo, Moehammad Nasri Abdoel Wahid, Djoewita

Edisi 7. New York. McGraw Hill.

- Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M. 2015. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.