



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7527-7541

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

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

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

Andi Marianto^{1✉}, Maliah², Edduar Hendri³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Email: andiranau540@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS 25. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan variabel pengembangan karir (X1) secara parsial ada pengaruh yang terhadap semangat kerja. Sedangkan variabel promosi jabatan (X2) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hasil pembahasan uji F secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Kata Kunci : *Pengembangan karir, promosi jabatan, semangat kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and promotion on work morale. The method used in this study is a quantitative method with the number of samples studied were 70 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, t test and F test using the SPSS 25 program. The results of the t test research show that the career development variable (X1) partially has a positive effect on morale. While the promotion variable (X2) partially has a significant influence on work morale. The results of the discussion of the F test together with the independent variables have a significant effect simultaneously (together) on the dependent variable.

Keywords : *Career development, promotion, work enthusiasm*

PENDAHULUAN

Selain itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang memiliki Visi dan Misi. Visi nya adalah "Pelayanan dan Manajemen Kepegawaian yang Berkualitas Menuju Terciptanya PNS yang Profesional, Inovatif, dan Sejahtera dalam Rangka Mendukung Terwujudnya Palembang Emas Darussalam". Sedangkan Misi dari BKPSDM adalah "Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Beriman, Profesional, Visioner, dan Bebas KKN". Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut tentunya dibutuhkan Semangat Kerja pegawai yang tinggi sehingga Visi dan Misi bisa tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang terdapat fenomena atau permasalahan terkait pengembangan karir dan promosi jabatan. Pengembangan karir pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang masih belum optimal, hal ini bisa dilihat dari obyektivitas, keadilan dan transparansi. Ada pegawai yang dilihat dari segi kualifikasi, kompetensi, pendidikan dan kinerja kurang memenuhi syarat, namun mendapatkan kesempatan lebih banyak dalam pengembangan karir nya seperti (kesempatan mengikuti pendidikan, pelatihan jabatan, dan ditempatkan pada posisi yang lebih baik yang lebih besar tanggung jawabnya serta mendapatkan promosi). Selain itu ada pegawai yang lebih baik atau lebih memenuhi persyaratan namun kurang diperhatikan dan kurang diberi kesempatan untuk pengembangan karirnya. Akibatnya ada pegawai yang pengembangan karir nya cepat dan ada pula pegawai yang pengembangan karirnya lambat bahkan tidak berkembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Octaviani Elisabet Laloan (2020:45) menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Manado Mitra Mandiri.

Salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja ialah semangat kerja. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Hendri dan Rismansyah (2016) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Seperti dikemukakan oleh Nitisemito dalam Usman (2011:101) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Akan tetapi terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai atau karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Astri Ayu Sagita Rani (2021:86) tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan

terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Waringin Timur. Penelitian tersebut hanya menunjukkan Pengembangan Karir yang berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai sedangkan Promosi Jabatan tidak berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Untuk melihat adakah pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang, maka penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat melihat apakah pengembangan karir dan promosi jabatan yang diberikan berdampak positif terhadap semangat kerja. Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang".

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Promosi Jabatan (X_2), Semangat Kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga bisa diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Terdiri dari 70 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu Terdiri dari 70 responden.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015:225) sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini yaitu hasil pengisian kuisioner mengenai pengembangan karir, promosi jabatan, dan semangat kerja yang di isi oleh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang).

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik kuisioner dan dokumentasi.

a. Kuisioner

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan kuisioner terkait dengan pernyataan variabel pengembangan karir (X1), promosi jabatan (X2), dan produktivitas kerja (Y) kepada 70 responden penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat kembali peristiwa di masa lalu baik yang berupa tulisan, gambar, foto, sketsa dan lain sebagainya. Sebagaimana pernyataan Sugiyono (2018) bahwa dokumentasi didalam penelitian sangat diperlukan untuk semakin memperkuat argumen penelitian dan memperdalam hasil penelitian. Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, uraian tugas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2019:145) mengemukakan bahwa skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur. Alat ukur tersebut dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Peneliti dalam melakukan penelitian untuk penentuan skala menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur digunakan menjadi indikator yang telah ditentukan. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik

tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *Likert* akan mempunyai tingkatan mulai dari angka yang sangat positif sampai negatif. Maka dari ini setiap jawaban dari pertanyaan dan pernyataan akan diberikan skor dengan nilai 1 sampai 5.

Tabel 3.2.
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	
Setuju (S)	
Netral (N)	
Tidak Setuju (TS)	
Sangat Tidak Setuju (STS)	

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7 Teknik Uji Coba Instrumen

Teknik uji instrumen dalam penelitian ini terdapat uji validitas dan uji reabilitas diukur dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 25.

3.7.1 Uji Validitas

Priyatno (2018:121) berpendapat bahwa tes valid bertujuan untuk alat ukur apakah itu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas ditentukan oleh seberapa baik kecepatan instrumen memenuhi tujuan pengukurannya. Validitas penelitian ini diuji dengan menggunakan metode korelasi item-total terkoreksi, sebagai berikut:

- a) Jika $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ maka instrumen memiliki validitas yang baik.
- b) Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka instrumen tidak memiliki validitas yang baik.

3.7.2 Uji Realibilitas

Priyatno (2018:25) mengemukakan pendapatnya bahwa uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Uji realibilitas dalam penelitian kali ini menggunakan:

- a) Cronbach's Alpha $> 0,60$ realibilitas
- b) Cronbach's Alpha $< 0,60$ tidak realibilitas.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018:126) mengkalim bahwa uji asumsi klasik adalah uji yang

digunakan untuk memastikan adanya normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2018:127) prasyarat mendasar untuk analisis parametrik adalah bahwa data harus normal. Karena data yang terdistribusi secara teratur dianggap mewakili populasi, normalitas data sangat penting.

Tes satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam penyelidikan ini untuk menentukan apakah datanya normal. Apabila menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada sampel tunggal, variabel dengan signifikansi asimptotik (2-tailed) di atas taraf signifikan 0,05 diasumsikan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya. Ini adalah pertimbangan umum saat memutuskan apakah akan bertindak berdasarkan data:

- a) Distribusi data tidak normal apabila $\text{Sig} < 0,05$.
- b) Distribusi data normal apabila $\text{sig} > 0,05$.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019:226) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas merupakan hubungan linier yang sempurna atau pasti diantaranya beberapa atau semua variabel independent dari model yang ada. Akibat dari adanya multikolinieritas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini dapat menimbulkan bias dan spesifikasi. Metode untuk pengujian adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau *Inflation Factor* (VIF). Apabila *Tolerance Value* lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

- a) Jika $\text{VIF} > 10$ atau jika $\text{tolerance} > 0,01$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika $\text{VIF} < 10$ atau jika $< 0,01$ maka terjadi multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedestisitas

Priyatno (2018:134) menunjukkan bahwa persyaratan untuk uji heteroskedestisitas adalah salah satu dimana varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak sama. Titik-titik sebar menunjukkan pola teratur yang mencakup garis penyempitan, pelebaran, dan bergelombang. Disinilah uji heteroskedestisitas diterapkan. Berikut ini bentuk dasar analisis:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyebarkan) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedestisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Priyatno (2018:107) menegaskan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode untuk mengevaluasi ketepatan prediksi dan kekuatan hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Promosi Jabatan (X_2) Yang merupakan variabel independen dan Semangat Kerja (Y) yang merupakan variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a : Nilai Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi X_1

b_2 : Koefisien Regresi X_2

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Promosi Jabatan

Y : Semangat Kerja

3.9.2 Koefisien Determinasi

Siregar (2013:283) angka yang menyatakan atau digunakan untuk menghitung koefisien atau korelasi yang diberikan oleh satu atau lebih variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel terikat).

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Menurut Priyatno (2018:121) potensi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan uji t. Nilai signifikan = 5 % untuk melakukan tes ini. Apakah batas 0,05 (5%) berpengaruh signifikan, akibatnya baik variabel independen maupun variabel dependen saling mempengaruhi secara signifikan, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri, Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- b) Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Priyatno (2018:19) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Reabilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Batas realibel adalah 0,60 jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tidak reliabel. Hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.10.

Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reabilitas	Keterangan
Semangan Kerja (Y)	0,805	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X_1)	0,789	0,60	Reliabel
Promosi Jabatan (X_2)	0,786	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Data sekunder diolah, 2023)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, setiap indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan reliabel karena semua pernyataan dalam indikator yang digunakan memiliki nilai > 0,60.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam metode regresi biasanya terdapat beberapa masalah. Oleh karena itu untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah regresi pada penelitian ini, maka dilakukannya uji asumsi klasik sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S) one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asympt.sig (2-tailed)* diatas *level of signifikan 5% (0,05)* maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal. Berdasarkan atas pengolahan data yang dilakukan peneliti dalam

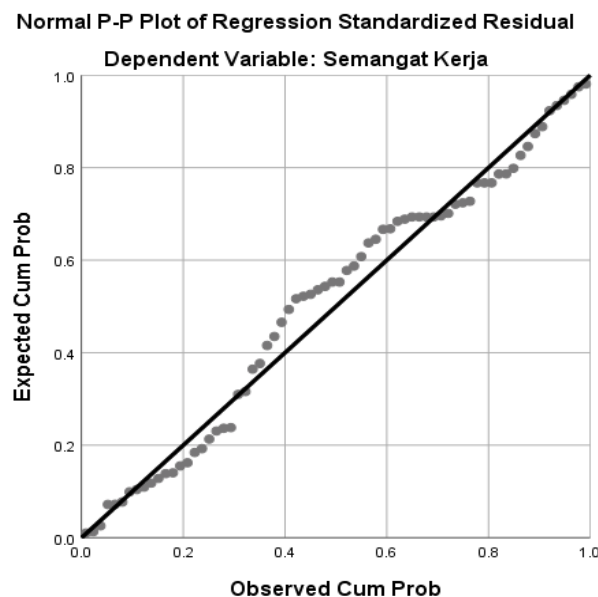
penelitian ini, maka hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	3.2683623 2	2.55083010
Most Extreme Differences	.103	.117
	.065	.100
	-.103	-.117
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Gambar 4.1.
Probability Plot



Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Pada gambar diatas diketahui bahwa data dengan *Probability Plot* pada data yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar dan mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

1) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemuksn adanya korelasi antar variabel bebas (prediktor). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflatio Factor*) dan nilai toleransi. Dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Toleranc e	VIF	Asumsi Multikolinieritas
1	(Consta nt)			
	X1	.907	1.102	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	X2	.907	1.102	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : *Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)*

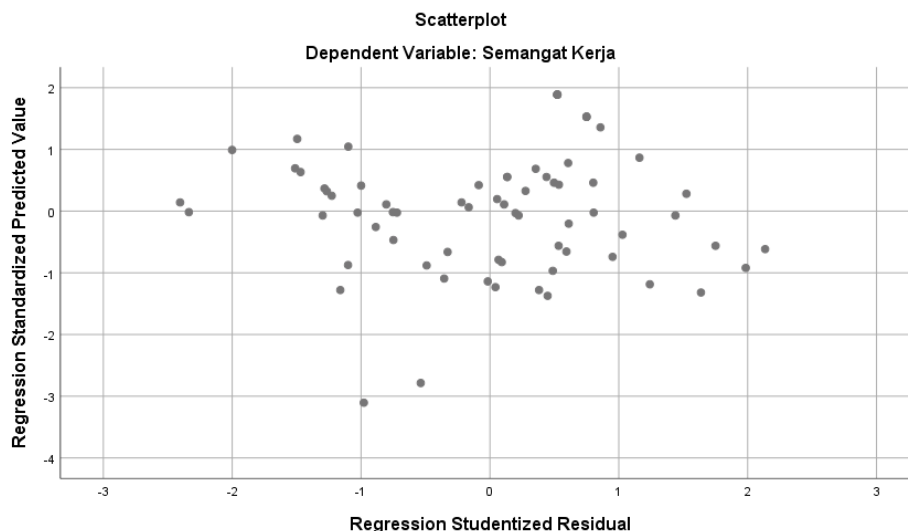
Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel tidak lebih kecil dari 10 atau < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) tidak terdapat multikolinieritas.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *scatterplot* melalui program IBM SPSS Statistic 25.0. untuk melihat adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.2.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Dari gambar *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13.

Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.012	5.497		2.913	.005
	Pengembangan karir	.275	.098	.303	2.800	.007
	Promosi jabatan	.371	.112	.358	3.305	.002

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16.012 + 0,275X_1 + 0,371X_2$$

Dari model diatas menunjukkan nilai konstanta (α) = 16.012 artinya bahwa koefisien dari pengembangan karir 0,275 (positif). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Artinya peningkatan pengembangan karir menyebabkan semangat kerja karyawan meningkat.

Koefisien dari promosi jabatan 0,371 (positif). Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

(BKPSDM) kota Palembang. Artinya promosi jabatan menyebabkan semangat kerja karyawan meningkat.

f. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengembangan karir dan promosi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.265	3.31679

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

g. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir dan promosi jabatan secara individu/parsial berpengaruh terhadap semangat kerja. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15.
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.012	5.497		2.913	.005
	Pengembangan karir	.275	.098	.303	2.800	.007
	Promosi jabatan	.371	.112	.358	3.305	.002

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

2) Uji F (Simultan)

Uji F (Anova) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.16.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.914	2	147.957	13.449	.000 ^b
	Residual	737.071	67	11.001		
	Total	1032.986	69			

Sumber : Output spss 25 (Data sekunder diolah,2023)

Pembahasan

Pembahasan Secara Parsial

a. Pengaruh Pengembangan Diri terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis pertama adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap semangat kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. hasil uji t variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,007 sehingga di peroleh $0,007 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis pertama yaitu H1 diterima, menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota palembang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Octaviani Elisabet Laloan (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis kedua adalah secara parsial ada pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. hasil uji t variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002 sehingga di peroleh $0,002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan untuk hipotesis pertama yaitu H2 diterima, menunjukkan promosi jabatan

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Juris Tupadela dan Onsardi (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Pembahasan Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah Secara simultan ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Dari hasil pengujian hipotesis (uji f) secara bersama sama (simultan) menunjukkan bahwa nilai dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan menunjukkan secara simultan pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Astri Ayu Sagita Rani dan Ansita Christina (2021) dimana hasil penelitiannya secara simultan menunjukkan pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang. Secara simultan variabel pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- Astri Ayu Sagita Rani, A. C. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Waringin Timur. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(2), 13-24.

- Ayu Wahyuni. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Blitar*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 10. No. 3. 2020.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, Vol 13, No. 1, April 2016 1-15
- Hery. (2019). *Penghantar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ismail. (2018). *Manajemen Pengembangan Karir*. Jakarta: Prenadamedia.
- Juris Tupadela, O. O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1, 177-182.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Manado Mitra Mandiri. *E-Journal Produktivitas*, 1(1), 1-5.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Delta Ilmu.
- Mardiana. (2019). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Putra, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 15, No. 1, April 2018.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung : CV.Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Tim. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas PGRI Palembang.
- Usman, Benny. (2011). Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal*. Vol 8, No 2
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Cetakan Keempat. Jakarta : Penerbit Rajagrafindo Persada.