

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCABUDI MEDAN**

Abdi Setiawan, SE., M.Si

Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*), studi dokumen dan wawancara (*Inteviuw*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Variabel promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,925 dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,290. Berdasarkan hasil uji F dapat dibuktikan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 63,41%. Sisanya 36,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lainnya.

Key Words : *Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.*

BAB I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah terdapatnya pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Dan efisiensi suatu perusahaan sangat tergantung di baik buruknya pengembangan sumber daya manusia di perusahaan guna meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan promosi jabatan. Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *Authority* dan *Responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Adanya promosi jabatan diharapkan dapat membuat sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya, karena promosi jabatan merupakan rangsangan atau dorongan bagi mereka untuk berlomba dalam memberikan kemampuan terbaik yang dimilikinya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan dituntut untuk memberikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mencukupi bagi para pegawainya. Lingkungan kerja untuk pegawai kini telah menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga semangat kerja pegawai, karena tidak semua pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dengan melihat dan menimbang faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, tetapi perusahaan yang menciptakan dan mendesain lingkungan kerja untuk para pegawai dan pegawai merasa puas bila merasa lingkungan tempat mereka kerja sudah sesuai dengan keadaan atau kondisi lingkungan kerja yang selama ini mereka harapkan.

Semangat kerja merupakan sikap dan tindakan yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja dengan sungguh-sungguh. Peranan penting semangat kerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam bekerja sehingga prestasi mereka akan meningkat. Hal ini tentu saja akan dapat menguntungkan perusahaan

karena perusahaan memiliki sumber daya manusia yang ahli dalam bekerja. Manajemen perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan memberikan kesempatan di setiap pegawainya untuk dipromosikan. Selain itu manajemen perusahaan juga harus dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang baik agar tercipta semangat kerja yang tinggi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Promosi jabatan juga dapat diartikan sebagai pengembangan karir seseorang yang bekerja di sebuah perusahaan. Promosi mempunyai peranan penting bagi pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*Authority*), tanggung jawab (*Responsibility*), serta penghasilan (*Outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai.

Siagian (2010:169) : “Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula”.

Handoko (758:121) : “Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan yang lebih menurut tanggung jawab ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang”.

Indikator-Indikator Promosi Jabatan

Indikator promosi jabatan menurut Hasibuan (757:107) meliputi hal-hal “Status sosial, Wewenang (*Authority*), Tanggung jawab (*Responsibility*) dan Penghasilan (*Outcomes*)” :

1. Status sosial
Pegawai yang dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi akan dapat meningkatkan status sosial dalam kehidupannya.
2. Wewenang (*Authority*)
Promosi jabatan yang diberikan ke pegawai akan menambah/memperluas wewenangnya dalam melakukan aktivitas pekerjaan.
3. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Promosi jabatan menuntut tanggung jawab yang lebih tinggi dalam hal pekerjaannya dimana pegawai yang dipromosikan akan memiliki tanggung jawab besar dari jabatan yang lebih tinggi.
4. Penghasilan (*Outcomes*)
Dengan adanya promosi jabatan maka penghasilan pegawai akan lebih tinggi. Hal ini disebabkan dengan adanya promosi jabatan maka pegawai tersebut akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

B. Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan semangat kerja pegawai. Untuk lebih jelasnya, pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Amirullah dan Budiyono (754:4) : “Lingkungan organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi”.

Nitisemito (756:109) : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan di saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan

Indikator Lingkungan Kerja

Gibson dan Ivanevich (1997) dalam Ricky (2011:34) : "Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku pegawai". Ada lima aspek persepsi terhadap lingkungan psikologis, yang mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kedinya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggungjawab kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pegawai mengerti tanggungjawab mereka serta bertanggungjawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauhmana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerjasama kelompok kerja, yaitu sejauhmana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

Kelancaran komunikasi, yaitu sejauhmana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

C. Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (757:105) mengatakan : "Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal." Davis dalam Nurhendar (757:5) memberikan definisi yang luas mengenai semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Sunarto (755:28) menjelaskan "kata semangat kerja sama dengan istilah militer yaitu semangat juang. Istilah tersebut digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan".

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa semangat kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan lebih banyak diperoleh.

Indikator Semangat Kerja

Pengukuran semangat merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Di beberapa negara maupun perusahaan di akhir-akhir ini telah terjadi kenaikan minat di pengukuran semangat. Karena itu sudah saatnya dibicarakan alasan mengapa harus mengukur semangat tersebut. Indeks semangat juga bermanfaat dalam menentukan perbandingan antara negara temporal seperti tingkat pertumbuhan dan tingkat semangat. Menurut Nitisemito (756:170) cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja antara lain:

- 1) Gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai
- 4) Harga diri perlu mendapat perhatian.
- 5) Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.
- 6) Memberikan kesempatan untuk maju.
- 7) Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan.
- 8) Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas.
- 9) Sesekali para karyawan perlu diajak berunding.
- 10) Pemberian insentif yang menyenangkan.
- 11) Fasilitas yang menyenangkan

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil-hasil penelitian terdahulu dengan mengembangkan beberapa penelitian sebagai berikut :

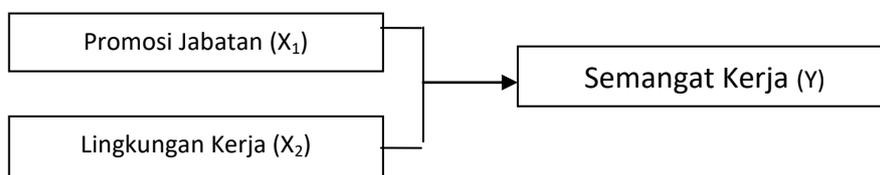
1. Mulyadi (759) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bapeda Provinsi Nangro Aceh Darussalam. Hasil penelitiannya adalah stres kerja erat hubungannya terhadap semangat kerja Pegawai.
2. Ananta (758) meneliti tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Surabaya. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan semangat kerja.
3. Yuniari dan Waisnawini (759) meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. BDTC Nusa Dua. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Promosi jabatan mempunyai arti penting bagi para pegawai secara keseluruhan, dengan adanya pemberian kesempatan promosi jabatan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja sama dan berprestasi maka akhirnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawainya. Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin tinggi kesempatan pegawai dipromosikan maka semangat kerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin jarang atau tidak pernah pegawai mendapat kesempatan untuk dipromosikan maka semangat kerjanya akan semakin rendah.

Selain pemberian promosi jabatan, untuk menciptakan semangat kerja pegawai yang tinggi diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Dengan adanya lingkungan kerja tersebut maka pegawai dalam bekerja akan merasa tenang sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang optimal. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dimana semakin baik kondisi lingkungan kerja di perusahaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan situasi kerja yang kondusif sebaliknya jika lingkungan kerja di perusahaan tidak mendukung maka akan dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat di gambar kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 : Promosi jabatan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

H_a : Promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan di Jl. Jend. Gatt Subroto Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian, yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah pegawai perusahaan yang berjumlah 75 orang dengan rumus slovin yang diambil sebagai responden yang berjumlah 177 responden Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F di level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 20.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Promosi Jabatan

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Promosi jabatan (X_1)

No.	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1.	Item Pertanyaan 1	0,584	0,2404	Valid
2.	Item Pertanyaan 2	0,618	0,2404	Valid
3.	Item Pertanyaan 3	0,493	0,2404	Valid
4.	Item Pertanyaan 4	0,489	0,2404	Valid
5.	Item Pertanyaan 5	0,445	0,2404	Valid
6	Item Pertanyaan 6	0,395	0,2404	Valid
7	Item Pertanyaan 7	0,368	0,2404	Valid
8	Item Pertanyaan 8	0,311	0,2404	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel promosi jabatan pegawai ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel promosi jabatan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1.	Item Pertanyaan 1	0,800	0,2404	Valid
2.	Item Pertanyaan 2	0,555	0,2404	Valid
3.	Item Pertanyaan 3	0,804	0,2404	Valid
4.	Item Pertanyaan 4	0,305	0,2404	Valid
5.	Item Pertanyaan 5	0,397	0,2404	Valid
6	Item Pertanyaan 6	0,784	0,2404	Valid
7	Item Pertanyaan 7	0,4177	0,2404	Valid
8	Item Pertanyaan 8	0,758	0,2404	Valid
9	Item Pertanyaan 9	0,508	0,2404	Valid
10	Item Pertanyaan 10	0,519	0,2404	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Semangat Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
1.	Item Pertanyaan 1	0,615	0,2404	Valid
2.	Item Pertanyaan 2	0,581	0,2404	Valid
3.	Item Pertanyaan 3	0,582	0,2404	Valid
4.	Item Pertanyaan 4	0,556	0,2404	Valid
5.	Item Pertanyaan 5	0,574	0,2404	Valid
6.	Item Pertanyaan 6	0,551	0,2404	Valid
7.	Item Pertanyaan 7	0,568	0,2404	Valid
8.	Item Pertanyaan 8	0,573	0,2404	Valid
9.	Item Pertanyaan 9	0,477	0,2404	Valid
10.	Item Pertanyaan 10	0,5177	0,2404	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel semangat kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,2404. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel semangat kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel promosi jabatan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Y), dari masing-masing pertanyaan yang diajukan ke variabel X_1 , X_2 dan Y dapat dilihat di Tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Variabel Promosi Jabatan	0,764	8	Reliabel
Variabel Lingkungan Kerja	0,869	10	Reliabel
Variabel Semangat Kerja	0,856	10	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sudah memenuhi koefisien kehandalan yakni lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama, sehingga dapat disimpulkan bahwa item atau pertanyaan yang diajukan dalam penelitian tersebut adalah handal dan reliabel.

B. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa statistik uji *Kolmogrov-Smirnov (Goodness of Fit)* dan uji grafik.

1. Jika Probabilitas/sig > 0,05 maka distribusi normal
2. Jika Probabilitas/sig < 0,05 maka distribusi tidak normal

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

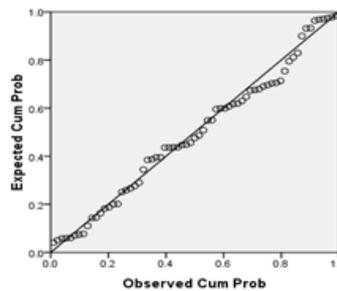
Variabel	Sig.	$\alpha = 5 \%$	Keterangan
Promosi jabatan	0,102	0,05	Normal
Lingkungan kerja	0,694	0,05	Normal
Semangat kerja	0,057	0,05	Normal
Unstandardized Residual	0,657	0,05	Normal

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2017)

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas diperoleh sig. K-S > 0,05 (nilai α) yaitu 0,102 > 0,05 untuk variabel promosi jabatan, 0,694 > 0,05 untuk variabel lingkungan kerja, 0,057 > 0,05 untuk variabel semangat kerja dan secara keseluruhan dari *Unstandardized Residual* sebesar 0,657 > 0,05. Oleh sebab itu, terima H_0 dan tolak H_a artinya residual terdistribusi dengan normal. Selain dengan uji statistik, pengujian normalitas data juga dapat dilihat dari grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat di Gambar 4.1 berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable : Semangat Kerja



Gambar 2. Kurva PP-Plots

Berdasarkan Gambar 2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antar variabel prediktor dengan variabel kriterium. Maksudnya apakah garis regresi antara prediktor dan kriterium membentuk garis linear atau tidak. Pedoman untuk mengambil suatu keputusan adalah jika nilai signifikansi di atas 0,05 berarti model regresi dikatakan linier. Jika angka di *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), berarti hubungan antara variable dependen dengan variable independen adalah linear. Berikut ini adalah hasil uji linieritas.

Tabel 6. Pengukuran Linieritas Promosi Jabatan dan Semangat Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Promosi Jabatan	Between Groups	(Combined)	902.9177	12	75.247	9.213	.000
		Linearity	776.837	1	776.837	95.109	.000
		Deviation from Linearity	126.131	11	11.466	1.404	.198

Within Groups	441.063	54	8.168		
Total	1344.030	66			

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2017)

Di Tabel 6 diketahui nilai signifikansi dari promosi jabatan di baris *Linierity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi < 0,05 dan di baris *Deviation from Linearity* memiliki nilai sig sebesar 0,198 dimana nilai sig > $\alpha = 5\%$ yang berarti hubungan bersifat linier untuk variabel.

Tabel 7. Pengukuran Linieritas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja	821.964	18	45.665	4.199	.000
Between Groups	480.474	1	480.474	44.176	.000
*(Combined) Linearity	341.491	17	20.088	1.847	.049
Deviation from Linearity	522.065	48	10.876		
Within Groups	1344.030	66			
Total					

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (2017)

Di Tabel 7 diketahui nilai signifikansi dari lingkungan kerja di baris *Linierity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi < 0,05 dan di baris *Deviation from Linearity* memiliki nilai sig sebesar 0,049 dimana nilai sig < $\alpha = 5\%$ yang berarti hubungan tidak bersifat linier untuk variabel.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Di model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat di Tabel 5.11 berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

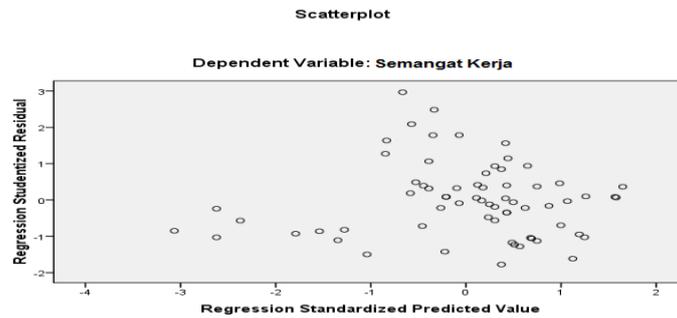
	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Promosi Jabatan (X1)	.729	1.371	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	.729	1.371	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat di Gambar 4.3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 di sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas di model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan memilih berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

C. Pengujian Hipotesis
Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui model persamaan regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1				
	(Constant)	.535	4.096	
	Promosi	.925	.133	.616
	Lingkungan	.290	.092	.277

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (promosi jabatan dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 0.535 + 0.925X_1 + 0.290X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas terlihat bahwa :

- 0,535 artinya : jika variabel semangat kerja tidak dipengaruhi oleh faktor promosi jabatan dan lingkungan kerja bernilai 0 maka semangat kerja pegawai di PT. Telekomunikasi Medan hanya sebesar 0,535 satu-satuan.
- 0,925 artinya : setiap kenaikan variabel promosi jabatan sebesar satu-satuan maka semangat kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,925 satu-satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.
- 0,290 artinya : setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu-satuan maka semangat kerja pegawai akan bertambah sebesar 0,290 satu-satuan dengan asumsi variabel promosi jabatan dianggap konstan.

D. Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi promosi jabatan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai. Hasil pengujian dengan SPSS versi 16, diperoleh nilai koefisien determinasi seperti terlihat di Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Koefisien Korelasi dan R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.7963 ^a	.6341	.6233	2.77182

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,6341 menunjukkan sekitar 63,41% variabel Y (semangat kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi promosi jabatan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel Y (semangat kerja pegawai) adalah 63,41%. Sisanya ($100\% - 63,41\% = 36,59\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Uji ANOVA (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian yang dilakukan secara simultan diperoleh pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah : variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja pegawai). Ketentuannya, jika nilai Sig di tabel Anova $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Uji F (Anova)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	852.317	2	426.159	55.468	.000 ^a
	Residual	491.712	64	7.683		
	Total	1344.030	66			

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Nilai F_{hitung} di atas adalah 55.468 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,13 dengan sig $0,000 < \alpha (0,05)$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel promosi jabatan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Y (semangat kerja pegawai). Dion Yanuarmawan (2012) meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang). Hasil penelitiannya diketahui bahwa variabel Promosi Jabatan (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja. Hasil penelitian ini juga sependapat dengan pendapat Sartono (759:177) yang mengatakan semangat kerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya promosi jabatan dan lingkungan kerja.

F. Uji t

Pengujian yang dilakukan secara parsial diperoleh dengan pembuktian hipotesis dalam penelitian ini yaitu : variabel promosi jabatan (X_1) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y). Ketentuannya, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan hipotesis diterima, namun bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig $> \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima dan hipotesis ditolak. Berikut ini pembahasan hasil pengujian statistik uji t :

Tabel 12
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.535	4.096		.131	.896
Promosi	.925	.133	.616	6.957	.000
Lingkungan	.290	.092	.277	3.134	.003

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 12 maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai
Dari Tabel 5.16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel promosi jabatan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor promosi jabatan memiliki kontribusi terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Dion Yanuarmawan (2012) yang membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai
Dari Tabel 5.16, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.134 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Apriani (2010) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

G. Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t , terlihat t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 6.957 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Semakin baik promosi jabatan yang dilakukan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa promosi jabatan memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai semangat kerja yang dilakukan secara bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Yanuarmawan (2012) yang mampu membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan (terlampir) uji t , terlihat t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan sebesar 6.957 dengan probabilitas sebesar 0,003. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai semangat kerja yang dilakukan secara

bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Apriani (752) yang mampu membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap semangat kerja pegawai adalah promosi jabatan yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,925, selanjutnya diikuti oleh variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,290. Walaupun demikian kedua variabel tersebut mempunyai peranan yang sama pentingnya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,6341 menunjukkan bahwa kontribusi promosi jabatan (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah 63,41%, sisanya yaitu 36,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Hasil uji regresi berganda menunjukkan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah, variabel promosi jabatan mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 0,925, sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 0,290.
2. Hasil uji t dan uji F menunjukkan promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.\
3. Hasil uji koefisien determinasi *R-Square* membuktikan bahwa kemampuan variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai PT Telekomunikasi, Tbk Medan sebesar 63,41%. Sisanya 36,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lainnya.

B. Saran

1. Hendaknya pimpinan perusahaan lebih meningkatkan lagi promosi jabatan yang ada agar pegawai dapat bekerja lebih semangat lagi sehingga semangat kerjanya dapat terus ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dengan adanya pengaruh positif dari promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Hendaknya pimpinan perusahaan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif misalnya dengan membuat suasana kerja nyaman agar semangat kerja pegawai dapat terjaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai misalnya mengenai kompensasi, motivasi, stres kerja dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Haris Budiyono. (754). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Penerbit Graha Ilmu
- Apriani. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Jurnal online
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Ghozali, Imam. (756). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, Dr. (753). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (758). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (757). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga Belas, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. (756). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta: Ghalia Indonesia

- Ricky, Noviantoro Aribowo. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Di CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu). Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Siagian, P. Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan
- Sugiyono. (753). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Cetakan Keempat, Penerbit CV. Alfabeta
- _____. (758). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syafei, Darman. (759). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Petugas Pencari Nasabah Di Asuransi Bumiputera Baturaja*. Jurnal online
- Yanuarmawan, Dion. (2012). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dikaji Menurut Teori Alderfer* (Studi di PT BPR Gunung Ringgit Malang). Jurnal online