

**ANALISIS PROMOSI JABATAN YANG MEMPENGARUHI
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
PERIZINAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN SIMALUNGUN**

**Jopinus Saragih¹, Adrian K Tarigan², Diana Florenta Butar-Butar³, Hadi Panjaitan⁴Ben
Setiawan⁵.**

Program Studi Manajemen, Universitas Efarina

*Korespondensi: jr.saragih68@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the analysis of promotion that affects employee morale at the investment service and integrated one-stop licensing service in Simalungun Regency. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires, interviews and documentation to 28 respondents. The analytical tool used in this research is multiple linear regression. Based on the results of testing the hypothesis, it is known that the results of the five variables jointly affect work enthusiasm at the Investment and One-Stop Integrated Licensing Service Office of Simalungun Regency. So the hypothesis that says there is a significant influence simultaneously on the promotion variable which includes the availability of experience (X1), work performance (X2), responsibility (X3), initiative (X4), sociability (X5), on the morale of employees at the Plantation Service Capital and Integrated Licensing Services for One Simalungun Regency are acceptable

Keywords: Promotion of Position, Service, Morale

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis promosi jabatan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu kabupaten simalungun. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner, wawancara dan dokumentasi terhadap 28 orang responden. Alat analisis yang digunakan penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hasil kelima variabel secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun. Sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan secara simultan variabel promosi jabatan yang meliputi tersedianya pengalaman (X₁), prestasi kerja (X₂), tanggung jawab (X₃), inisiatif (X₄), kepandaian bergaul (X₅), terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Kabupaten Simalungun dapat diterima

Kata kunci: Promosi Jabatan, Pelayanan, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memiliki semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menjalankan suatu organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengelolaan dengan menerapkan konsep serta teknik manajemen yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Banyak cara serta usaha yang dilakukan agar tujuan organisasi ataupun perusahaan dapat tercapai. Ada organisasi ataupun perusahaan berupaya memberikan suatu penghargaan secara tersendiri untuk membalas jasa atau usaha yang telah dilakukan para pegawainya hingga organisasi ataupun perusahaan memperoleh keuntungan yang optimal. Misalnya saja pemberian bonus, penghargaan ataupun promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan organisasi ataupun perusahaan. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi ataupun perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi, yang tentunya pimpinan organisasi perlu memotivasi karyawannya, salah satu caranya adalah dengan target promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pastinya pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi atau perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*ouput*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan semangat kerja yang harus dipertimbangkan, maka organisasi atau perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan organisasi atau perusahaan seperti : ketidakpuasan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja. Demikian halnya pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan administrasi umum dan kepegawaian, promosi jabatan yang dilakukan berdasarkan dengan peraturan pemerintah nomor 13 Tahun 2002 tentang pengangkatan jabatan struktural dan UU No 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 17 ayat 2 tentang pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesional sesuai dengan kompetensi , prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang

ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi diarahkan pada pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai itu sendiri.

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, organisasi bukan saja menginginkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat serta berusaha untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja giat. Banyak cara serta usaha yang dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai misalnya dengan pemberian bonus, promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi.

Mengingat pentingnya peranan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun ini maka pimpinan memberikan dorongan kerja kepada pegawai yang berprestasi baik, agar pegawai nantinya dapat bekerja secara optimal, pimpinan juga dapat memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Dalam penelitian pendahuluan yang dilakukan selama ini, penulis memperhatikan sering terjadi kurangnya perhatian terhadap pegawai yang berprestasi yang mempengaruhi semangat kerja, mungkin dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan pegawai yang berprestasi atau kurang efektifnya sistem penilaian prestasi pegawai yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun dan mungkin juga dalam pemberian promosi berdasarkan kedekatan antara pegawai dengan pimpinan, sementara masih banyak orang lain yang telah memenuhi kriteria yang ada tidak dipromosikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen terpenting disamping cabang ilmu manajemen lainnya, misalnya manajemen keuangan, manajemen produksi, manajemen pemasaran dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang tenaga kerja atau kepegawaian.

Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri atas dua kalimat yaitu, manajemen dan sumber daya manusia. Menurut M. Manullang (2002:2), Manajemen merupakan ilmu seni, sehingga manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004:14) manajemen adalah merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

Menurut T. Hani Handoko (2004:166), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Moekijat (2001:3), manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemelirahan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

T. Hani Handoko (2004:166), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pelantikan, seleksi, pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada kenyataan lebih mengutamakan pada usaha bagaimana mengelola manusia. Keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Dari definisi dan pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang mengatur, mengarahkan, mengendalikan hubungan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi pegawai dalam setiap badan usaha adalah perlu dan penting untuk dilaksanakan. Dengan cara ini para pegawai akan sadar bahwa hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara sistematis.

Setiap pimpinan dalam suatu badan usaha yang bertugas mengawasi, memimpin atau mengepalai bawahan, secara sadar atau tidak saudara akan memiliki pendapat dan pandangan tentang bagaimana nilai tenaga bawahannya dalam melaksanakan tugasnya sehari-harinya.

Didalam melaksanakan penilaian prestasi setiap pimpinan atau pengawas mempunyai kewajiban untuk menilai bawahannya sehingga dapat diresapi betapa pentingnya arti penilaian prestasi terhadap pegawai untuk mendapatkan pegawai yang tepat dalam memangku suatu jawaban tertentu sesuai dengan keahlian dan kecakapannya.

Menurut Siagian (2002:323), penilaian pegawai adalah sebuah penilaian yang sistematis dari pada seseorang pegawai oleh atasannya atau oleh beberapa orang ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan atau jabatan. Penilaian prestasi merupakan suatu alat untuk mengukur produktivitas dan aspek-aspek daripada penilaian pekerjaan, penilaian manajemen dan penilaian kecakapan pegawai.

Menurut T. Hani Handoko (2004:99), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Promosi Jabatan

Menurut Tulus Agus (2002:152), bahwa promosi adalah perubahan posisi ke lebih atas, biasanya melibatkan tanggung jawab yang lebih besar, dan tugas-tugas berbeda dibandingkan dengan posisi sebelumnya.

Selanjutnya Handoko (2004-68), mengatakan promosi merupakan perubahan jabatan dari jabatan semula ke jabatan yang lebih tinggi mengandung tanggung jawab dan kekuasaan yang lebih besar.

Kemudian Siagian (2002:169), mengatakan promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Sebagaimana dikatakan Ranupandojo (2004:111), mengatakan kesempatan untuk maju atau promosi berarti perpindahan dari satu jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji dan hak-haknya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa promosi merupakan suatu perubahan atau pemindahan dari satu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya atau pemindahan dari satu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar. Dengan adanya promosi ini para pegawai akan mendapatkan hal-hal yang lebih baik dari sebelumnya, seperti pendapatan, perbaikan fasilitas, status sosial dan rasa bangga.

Semangat Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:34), menyatakan bahwa semangat kerja adalah suatu pencapaian tujuan atau hasil guna yang maksimal, menurut standar waktu yang telah ditentukan.

Semangat kerja ini dapat dirasakan oleh perusahaan adalah semakin cepatnya pekerjaan-pekerjaan kantor tersebut dilaksanakan dan semakin teraturnya rotasi dan urutan pekerjaan dalam segala kegiatan perusahaan dan tidak mengalami hambatan sehingga semakin jelasnya urutan-urutan pengurusan serta tidak terjadinya hilir mudik pegawai dan para masyarakat yang melaksanakan transaksi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, semangat kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha untuk memperbaiki mutu kehidupan. Seperti bekerja keras dan mengandung unsur-unsur masukan dan keluaran dalam suatu episode yang sama. Pentingnya masalah semangat kerja telah menyebabkan banyak pihak menaruh perhatian terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengukuran produktivitas merupakan alat yang penting bagi suatu perusahaan.

METODE

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

1. Penyebaran Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, maksudnya

jawaban subjek telah dibatasi dengan beberapa alternative jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dalam hal ini, peneliti melakukan Tanya jawab atau wawancara secara langsung kepada pimpinan dan pegawai.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu mengenai hal-hal/variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya. Dalam hal ini peneliti memanfaatkan arsip atau data-data yang berhubungan dengan sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi, tujuan, jumlah pegawai dan lain sebagainya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya besarnya promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0. 30. (Arikunto,2002:115), dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

rx_y= koefisien korelasi product moment

n = jumlah responden

x = skor pertanyaan/item

y = jumlah skor total

2. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada pengertian bahwa satu sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliable jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

dimana :

r_{11} = realibilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah variasi butir

σ_1^2 = variasi total

Menurut Arikunto (2002;45) untuk uji reabilitas digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ada antara variable-variabel sehingga dari hubungan yang diperlukan akan dapat ditaksir variable yang satu apabila variable yang lain diketahui.

Rumusnya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 = e$$

Dimana :

Y = Semangat kerja

X_1 = Pengalaman

X_2 = Prestasi kerja

X_3 = Tanggungjawab

X_4 = Inisiatif

X_5 = Kepandaian bergaul

a = Konstanta

B_1 - b_5 = Koefisien regresi

e = Batas kesalaham

Apabila nilai regresi positif, maka variable bebas dan terikat bersifat searah, dengan kata lain kenaikan atau penurunan nilai dari promosi jabatan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Dan apabila bertanda negative maka kenaikan dari variable bebas terjadi bersama sama dengan penurunan variable terikat.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara bersama-sama.

Rumus Uji F tersebut adalah :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

F = Rasio

R = Koefisien determinasi ganda

K = jumlah variable independen

n = jumlah sampel

Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan adalah :

- 1) Perumusan Hipotesis
 - H_0 = variable X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variable Y
 - H_a = variable X ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Y
- 2) Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$

$$F_{tabel} = F_{\alpha \text{ numerator ; denominator}}$$

$$= F_{0,05 ; k - 1 ; n - k}$$
- 3) Kriteria penolakan atau penerimaan
 - $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X dan Y.
 - $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X dan Y.

b. Uji t

Untuk menguji secara parsial dilakukan uji t (individual test), digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan rumus :

$$t = \frac{b}{seb}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

seb = Standart error b

Adapun langkah-langkah untuk uji t adalah :

- 1) Perumusan Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a)
 - $H_0 = 0$, artinya variabel promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.
 - $H_a \neq 0$, artinya variabel promosi jabatan ada pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.
- 2) Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$
- 3) Penentuan kriteria penerimaan dan penolakan, H_0 diterima jika :
 - $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel Z dan Y.
 - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

1. Klasifikasi Responden

Setelah jawaban responden dari angket tersebut kembali kepada peneliti, maka diperoleh data tentang klasifikasi responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan dan umur yang disajikan dalam bentuk table sebagaimana dibawah ini.

a. Responden berdasarkan jenis Kelamin

Tabel I
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	46
2	Perempuan	15	54
Total		28	100

Sumber : Data Primer diolah

Dari hasil penelitian, jumlah responden berjenis laki-laki 13 orang atau 46% dan sisanya responden yang berjenis perempuan sebanyak 15 orang atau 54%.

b. Responden berdasarkan usia

Tabel II
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekwensi (orang)	Presentase (%)
1	<25 Tahun	-	-
2	25-30 Tahun	-	-
3	31-40 Tahun	10	36
4	> 40 Tahun	18	64
Total		28	100

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden berdasarkan usia yang < 25 tahun tidak ada atau 0%, usia 25-30 tahun tidak ada atau 0%, usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 36% dan usia >40 tahun sebanyak 18 orang atau 28%.

c. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel III
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekwensi (orang)	Presentase
1	SLTA	12	43
2	Diploma/Sarjana	15	54
3	Pasca Sarjana	1	3
Total		28	100

Sumber : Data primer diolah

d. Responden berdasarkan masa kerja

Tabel IV
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

o	Masa kerja	Frekwensi (orang)	Prosentase (%)
	1 < 10 Tahun	5	18
	11 < 20 Tahun	13	46
	21 < 30 Tahun	6	22
	31 < 35 Tahun	4	14
	Jumlah	28	100

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil penelitian jumlah responden yang mempunyai masa kerja dibawah 1< 10 tahun sebanyak 5 orang atau 18%, masa kerja 11 < 20 tahun sebanyak 13 orang atau 46%, masa kerja 21 < 30 tahun sebanyak 6 orang atau 22%, masa kerja 31 < 35 tahun sebanyak 4 orapang atau 14%.

2. Deskripsi Variabel

Dari hasil kuesioner data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden dalam penelitian, sehingga diperoleh jawaban yang dapat dilihat pada table dibawah ini :

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{1.1}	8	29	11	39	7	25	2	7	0	0	28	100
X _{1.2}	3	11	15	53	8	29	2	7	0	0	28	100
X _{1.3}	2	7	20	72	5	18	1	3	0	0	28	100
X _{1.4}	25	90	2	7	1	3	0	0	0	0	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 28 orang responden untuk variabel pengalaman dari promosi jabatan pada table diatas yaitu :

- a. Pada pernyataan masa kerja dari variabel pengalaman, sebanyak 8 orang (29%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang (39%) menyatakan setuju, sebanyak 7 orang (25%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju.
- b. Pada pernyataan tingkat pengetahuan dan keterampilan dari variabel pengalaman sebanyak 3 orang (11%) menyatakan setuju, sebanyak 15 orang (53%) menyatakan setuju, sebanyak 8 orang (29%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju.
- c. Pada pernyataan penguasaan terhadap pekerjaan dari variabel pengalaman, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang (72%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (18%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 1 orang (3%) menyatakan tidak setuju.

- d. Pada pernyataan latar belakang pribadi dari variabel pengalaman, sebanyak 25 orang (90%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan setuju dan sebanyak 1 orang (3%) menyatakan cukup setuju.

Table VI

Distribusi Jawaban Responden Terhadap variabel Prestasi Kerja

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{2.1}	22	79	5	18	1	3	0	0	0	0	28	100
X _{2.2}	1	3	3	11	2	7	22	79	0	0	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 28 orang responden untuk variabel prestasi kerja dari promosi jabatan pada table diatas yaitu :

- Pada pernyataan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dari variabel prestasi kerja, sebanyak 22 orang (79%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 5 orang (18%) menyatakan setuju dan sebanyak 1 orang (3%) menyatakan cukup setuju.
- Pada pernyataan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dari variabel prestasi kerja sebanyak 1 orang (3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 3 orang (11%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 22 orang (79%) menyatakan tidak setuju.

Table VII

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tanggung Jawab

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{3.1}	15	53	10	36	3	11	0	0	0	0	28	100
X _{3.2}	10	36	16	57	2	7	0	0	0	0	28	100
X _{3.3}	19	67	6	22	3	11	0	0	0	0	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 28 orang responden untuk variabel tanggung jawab dari promosi jabatan pada table diatas yaitu :

- Pada pernyataan penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya dari variabel tanggung jawab, sebanyak 15 orang (53%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (36%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang (11%) menyatakan cukup setuju.
- Pada pernyataan pekerjaan tepat waktu dari variabel tanggungjawab sebanyak 10 orang (36%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang (57%) menyatakan setuju dan sebanyak 2 orang (7%) menyatakan cukup setuju.
- Pada pernyataan menanggung resiko terhadap pekerjaan dari variabel tanggungjawab sebanyak 19 orang (67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang (22%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang (11%) menyatakan cukup setuju.

Table VIII
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Inisiatif

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{4.1}	10	35	8	29	3	11	7	25	0	0	28	100
X _{4.2}	12	42	7	25	6	22	3	11	0	0	28	100
X _{4.3}	3	11	9	32	6	22	10	35	0	0	28	100
X _{4.4}	15	53	6	22	2	7	2	7	3	11	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 51 orang responden untuk variabel inisiatif dari promosi jabatan pada table diatas yaitu :

- Pada pernyataan berani mengambil keputusan dari variabel inisiatif, sebanyak 10 orang (35%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 orang (29%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (11%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 7 orang (25%) menyatakan tidak setuju.
- Pada pernyataan mengungkapkan pendapat dari variabel inisiatif sebanyak 12 orang (42%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang (25%) menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (22%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 3 orang (11%) menyatakan tidak setuju.
- Pada pernyataan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain variabel inisiatif, sebanyak 3 orang (11%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang (32%) menyatakan setuju, sebanyak 6 orang (22%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 10 orang (35%) menyatakan tidak setuju.
- Pada pernyataan menuangkan ide dan saran variabel inisiatif, sebanyak 15 orang (53%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang (22%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 3 orang (11%) menyatakan sangat tidak setuju.

Table IX
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepandaian Bergaul

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X _{5.1}	15	53	7	25	2	7	4	15	0	0	28	100
X _{5.2}	3	11	10	35	7	25	8	29	0	0	28	100
X _{5.3}	12	42	9	32	3	11	4	15	0	0	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 28 orang responden untuk variabel kepandaian bergaul dari promosi jabatan pada table yaitu :

- a. Pada pernyataan komunikasi dengan atasan dari variabel kepandaian bergaul, sebanyak 15 orang (53%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang (25%) menyatakan setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 4 orang (15%) menyatakan tidak setuju.
- b. Pada pernyataan komunikasi sesama rekan kerja dari variabel kepandaian bergaul sebanyak 3 orang (11%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 (35%) menyatakan setuju, sebanyak 7 orang (25%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 8 orang (29%) menyatakan tidak setuju.
- c. Pada pernyataan komunikasi diluar lingkungan kerja dari variabel kepandaian bergaul, sebanyak 12 orang (42%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang (32%) menyatakan setuju, sebanyak 3 orang (11%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 4 orang (15%) menyatakan tidak setuju.

Table X

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

Item	SS		S		CS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y ₁	5	17	10	35	4	15	6	22	3	11	28	100
Y ₂	9	33	12	42	4	15	2	7	1	3	28	100
Y ₃	4	15	10	35	5	17	9	33	0	0	28	100
Y ₃	1	3	11	39	8	30	5	17	3	11	28	100

Sumber : Data primer diolah

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 28 orang responden untuk variabel semangat kerja pada table diatas yaitu :

- a. Pada pernyataan tingkat kehadiran dari variabel semangat kerja, sebanyak 5 orang (17%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (35%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (15%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 6 orang (22%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 3 orang (11%) menyatakan sangat tidak setuju.
- b. Pada pernyataan disiplin kerja dari variabel semangat kerja sebanyak 9 orang (33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang (42%) menyatakan setuju, sebanyak 4 orang (15%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 2 orang (7%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang (3%) menyatakan sangat tidak setuju.
- c. Pada pernyataan produktivitas dari variabel semangat kerja, sebanyak 4 orang (15%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang (35%) menyatakan setuju, sebanyak 5 orang (17%) menyatakan cukup setuju dan sebanyak 9 orang (33%) menyatakan tidak setuju.
- d. Pada pernyataan ketepatan waktu variabel semangat kerja, sebanyak 1 orang (3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang (39%) menyatakan setuju,

sebanyak 8 orang (30%) menyatakan cukup setuju, sebanyak 5 orang (17%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 3 orang (11%) menyatakan sangat tidak setuju.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji simultan didapatkan hasil bahwa kelima variabel promosi jabatan secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun. Sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan secara simultan variabel promosi jabatan yang meliputi tersedianya pengalaman (X_1), prestasi kerja (X_2), tanggung jawab (X_3), inisiatif (X_4), kepandaian bergaul (X_5), terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Kabupaten Simalungun dapat diterima.
2. Dari hasil penelitian secara parsial variabel promosi jabatan, dapat diketahui indikator yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun Kabupaten Simalungun adalah prestasi kerja (X_2).

Saran

1. Diharapkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun memberi perhatian terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (pegawai) melalui pendidikan dan pelatihan sehingga akan lebih baik dalam pengembangan diri dalam pengembangan diri dan berprestasi.
2. Pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawai berupa pemberian penghargaan material maupun non material karena ini akan memberikan rasa kepuasan bagi pegawai sehingga akan meningkatkan rasa loyalitas pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Simalungun.
3. Perlunya komunikasi yang efektif dan perhatian terhadap pegawai agar semangat kerja dapat ditingkatkan demi tercapainya yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, cetakan kedua belas, PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Alex S. Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset, 2003.
- Heidjrachman & Husnan Suad, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2002.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko Hani T, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Yogyakarta, 2004.

- Jiwanto Gunawan, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset, Cetakan Pertama, 2001.
- J. L. Welik, *Penelitian Kerja dan Produktivitas*, Jakarta : Penerbit Erlangga, Edisi Revisi 2002.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas apa dan bagaimana*, Jakarta : Penerbit Bina Aksara, 2005.
- Manullang M, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan Kesepuluh, 2002.
- Moekkijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit : Ghalia Indonesia, Cetakan Kedua, 2001.
- Ravianto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Bandung : Penerbit Remaja Rosda Karya, 2005.
- Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta Penerbit : Rineka Cipta.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabetha.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 2005. *Metodologi Penelitian Survei*, UGM, Yogyakarta.
- Umar, Hussein. 2003. *Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Tulus Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta, 2002.
- Media Internet, Diakses Penulis, 2018.

JUDUL ARTIKEL LENGKAP ANDA

Jopinus Saragih¹, Adrian K Tarigan², Diana Florenta Butar-Butar³, Hadi Panjaitan⁴, Ben Setiawan⁵

