



Pengaruh Promosi Jabatan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh

Ryan Manda Saputra¹, Muhammad Bakri², Nurfiani Syamsusuddin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹ryanmandasaputra2@gmail.com

²m.bakri@serambimekkah.ac.id

³nurfiani.syamsuddin@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 35 pegawai dan sampel juga berjumlah 35 pegawai. Adapun metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian uji simultan antara variabel promosi jabatan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 13,178. Kemudian uji parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh dengan nilai signifikansi 0,005 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,275. Sedangkan variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,992.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan serta melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas (Bakri dan Maisarah, 2017). Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen



perusahaan. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para karyawan dalam sebuah organisasi termasuk pada Bank Mahirah Muamalah kota Banda Aceh. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan sebelumnya (Fitriliana *et al.* 2022). Menurut Ramdhani (2018:17) kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Salah satu bentuk nyata yang terlihat dalam perubahan suatu organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan paling besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Pada saat ini, Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh memiliki kinerja yang rendah. Hal ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan karena berkaitan dengan sumber daya manusia. Maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur sumber daya manusia kearah yang lebih baik. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018:45) yang mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Sukarna (2016:67) Faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dalam menempuh pengembangan karir karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja (Syamsuddin *at al.* 2022). Promosi jabatan merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan biasanya disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya (Hasibuan 2015:90). Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan instansi bukan pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya (Amri *et al.* 2021).

Berdasarkan survey awal dengan mewawancarai tiga orang karyawan Bank Mahirah Muamalah kota Banda Aceh, ada fenomena yang menunjukkan bahwa semangat kerja di Bank Mahirah Muamalah kota Banda Aceh menurun karena kurang adanya kebersamaan karyawan dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi karyawan yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama karyawan, inilah yang menyebabkan karyawan yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Siagian (2018:57) semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan

pekerjaannya sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi (Radhiana *et al.* 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh yang berkaitan dengan Promosi Jabatan dan Semangat Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik *Sampling Sensus* di mana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 35 orang. Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh Promosi Jabatan dan Semangat Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Promosi Jabatan (X_1), Semangat Kerja (X_2) serta variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi linear berganda
Coefficients^a

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,454	0,896	1,624	2,037	0,114
Promosi jabatan	0,339	0,149	2,275	2,037	0,005
Semangat kerja	0,527	0,132	3,992	2,037	0,000

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh Promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,150 + 0,752X_1 + 0,202X_2 + \epsilon$$

Pengujian simultan terhadap pengaruh promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	8,381	2	4,191	13,178	3,295	,000 ^b
Residual	10,161	32	,314			
Total	18,543	34				

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,644	,622	,56351

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Promosi Jabatan (X1)

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan



$H_1 : \beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,178 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,295. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (13,178) lebih besar dari F_{table} (3,298). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya promosi jabatan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

$H_2 : \beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai t_{hitung} (2,275) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka keputusannya adalah menolak H_{o1} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh.

$H_3 : \beta_2 \neq 0$ diperoleh nilai t_{hitung} (3,992) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{o2} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Inklusi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengelolaan keuangan pada Badan Pertanahan Nasional Aceh Jaya dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 13,178. Koefisien regresi promosi jabatan (X_1) sebesar 0,339. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel promosi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh sebesar 33,9% dengan asumsi variabel semangat kerja (X_2) dianggap konstan.

Koefisien regresi semangat kerja (X_2) sebesar 0,527. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel semangat kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh sebesar 52,7% dengan asumsi variabel promosi jabatan (X_1) dianggap konstan. koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,802 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 80,2%. Artinya faktor promosi jabatan (X_1) dan semangat kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,622 artinya bahwa sebesar 62,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan promosi jabatan (X_1) dan semangat kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 27,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN



Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Promosi Jabatan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Semangat Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Promosi Jabatan, Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh. Dari ke dua variabel di atas yang harus dipertahankan oleh badan pertanahan nasional aceh jaya adalah Semangat Kerja. Karena dalam penelitian ini Semangat Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel lainnya. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa Bank Mahirah Muamalah Kota Banda Aceh memiliki kinerja yang bagus karena memberikan motivasi kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S., Ikhbar, S., & Nurfari. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>.
- Bakri, M., & Maisarah, M. (2017). Dampak Employe Engagement terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Bina Marga Provinsi Aceh. *Jurnal Serambi Akademika*, 5(2), 89-98.
- Cipta. 2019. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, UI. No. 12 Vol 11 Hal. 1-15.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Ramdhani. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>.
- Sari, P. R. 2022. Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Cabang Palembang). *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*. No. 1 Vol 1 Hal. 11-18. Jakarta.
- Siagian. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofian. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Universitas Sumatera Utara*. No.1 Vol. 1 Hal.-17
- Sukarna. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>



- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Westra. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.