

The Influence Of Job Promotion, Performance Appraisal And Compensation Towards Work Spirit At KOPAMA Cilacap

Ella Sita Dewi¹, Rustina Dewi Werdiasih², Zamroni³

Department of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Indonesia

ellasantadewi@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of Job Promotion, Performance Appraisal and Compensation towards Work Spirit at KOPAMA Cilacap. The sample in this study amounted to 61 people with the sampling technique used was a census. The data collection technique using questionnaire and data analysis techniques used are validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and determination coefficient test which using statistical data processing software. The results of the partial test (T test) show that Job Promotion has a positive and significant influence towards Work Spirit, Performance Appraisal and Compensation has no positive and significant influence towards Work Spirit. The results of the simultaneous test (F test) show that Job Promotion, Performance Appraisal and Compensation simultaneously has a positive and significant influence towards Work Spirit. The results of the determination coefficient test (R²) show that the variables Job Promotion, Performance Appraisal and Compensation have a contribution of 0,650 (65%) towards Work Spirit.

Keywords: Compensation ; Job Promotion ; Performance Appraisal ; Work Spirit

Pengaruh Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi yang menggunakan pengolahan data perangkat lunak statistik. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi memiliki kontribusi sebesar 0,650 (65%) terhadap Semangat Kerja.

Kata kunci: Promosi Jabatan 1; Penilaian Kinerja 2; Kompensasi 3; Semangat Kerja 4

1. Pendahuluan

Saat ini sebanyak 202 negara termasuk Indonesia sedang menghadapi tantangan berat yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya yaitu pandemi covid-19. Pandemi Covid-19 bukan hanya membawa masalah kesehatan masyarakat, tetapi juga membawa implikasi ekonomi yang sangat luas. Untuk tetap mencapai tujuan perusahaan meski sedang pada masa pandemi covid-19, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Dengan memanfaatkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik mungkin maka operasional perusahaan akan berjalan dengan baik. Tenaga kerja akan menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik sehingga akan berpotensi baik pula

dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2009) [1].

Salah satu cara memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan promosi jabatan. Promosi jabatan dikatakan sebagai suatu imbalan yang diterima karyawan ketika karyawan telah melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan ikut mencapai tujuan perusahaan. Suatu promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Nitisemito, 2015) [2]. Setiap karyawan yang memiliki kemampuan atau memiliki prestasi kerja maka akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan. Apabila dalam suatu perusahaan tidak diadakan promosi jabatan maka karyawan akan kehilangan semangat untuk bekerja karena tidak memiliki alasan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Bintoro (2017) [3] penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kinerja merupakan hal yang individual, karena kemampuan setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompensasi adalah balas jasa yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2013) [4]. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Koperasi merupakan suatu organisasi yang para anggotanya saling bekerjasama dalam kegiatan ekonomi. Koperasi Pekerja Pertamina Patra Wijayakusuma (KOPAMA) Cilacap merupakan salah satu koperasi dengan asset terbesar di Cilacap yang dimiliki oleh PT. Pertamina RU IV Cilacap. KOPAMA Cilacap adalah sebuah koperasi karyawan Pertamina yang mempunyai usaha yang bergerak dibidang simpan pinjam (kredit). KOPAMA selalu memberikan kemudahan dalam memenuhi kebutuhan anggotanya serta mendukung kebutuhan darurat PT. Pertamina RU IV. Untuk menghadapi persaingan, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki semangat kerja yang baik dan dapat diandalkan. Menurut Narwodo (2005) [5] salah satu dari 5 faktor dalam semangat kerja adalah faktor kehadiran.

Dari pengamatan atau observasi yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang berbeda dari penelitian terdahulu, yaitu perilaku karyawan KOPAMA Cilacap yang hadir melewati dimulainya waktu kerja, karyawan KOPAMA yang tidak hadir/tanpa keterangan dan karyawan KOPAMA yang keluar masuk kantor bukan karena urusan pekerjaan. Semangat kerja karyawan pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Meningkatnya semangat kerja karyawan dapat membuat pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan menjadi berkurang, tingkat absensi akan dapat dikurangi dan perpindahan karyawan akan diminimalisir.

Riset sebelumnya yang dilakukan oleh Rusli (2015) [6] yang berjudul "Pengaruh kepemimpinan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi unit desa dan UKM di Provinsi Aceh" dengan kepemimpinan, dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Perbedaan penelitian terletak pada salah satu variabel x yaitu kepemimpinan diganti dengan promosi jabatan, variabel Y tetap terhadap semangat kerja dan objek penelitian diganti sesuai objek peneliti.

Melihat potensi yang tersedia dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap".

2. Literatur Review

1. Promosi Jabatan

1. Menurut Siagian (2015) [7] promosi jabatan adalah seorang karyawan yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan

tanggungjawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Dalam mempromosikan karyawan, harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah direncanakan dan dituangkan dalam program promosi perusahaan. Hasil penelitian Dewi Nurcahyani (2017) [8] menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjadi dasar bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan semangat kerja karyawan. Promosi jabatan, bisa diperoleh karyawan bila ia sudah bekerja sekian lama.

Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis, sebagai berikut :

H₁ : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Kasmawati (2018) [9] penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi yang akurat serta berkenaan dengan perilaku dan kinerja karyawan yang bermanfaat untuk kemajuan dari organisasi. Hasil penelitian Syafrizal Achmad (2020) [10] menunjukkan bahwa terdapat penilaian kinerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan.

Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis, sebagai berikut :

H₂ : Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Kompensasi

Menurut Sihotang (2017) [11] kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Hasil penelitian I Gede Made Kusuma Jaya (2017) [12] dalam penelitiannya menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjadi dasar bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan semangat kerja karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi harus diberikan secara adil agar tidak saling iri.

Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis, sebagai berikut :

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

4. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009) [13], semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat dan tentunya semangat kerja dapat mengurangi angka absensi (bolos). Penelitian Rezki Ramadhanni (2015) [14] menjelaskan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Agus Susanto (2007) [15] menunjukkan penilaian kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Arianto (2015) [16] menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Promosi jabatan, penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3. Metode

1. Responden

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan KOPAMA Cilacap yang berjumlah 61 orang.

2. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Pengolahan Data Perangkat Lunak Statistik. Tahapan analisis data yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan valid, jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan tersebut dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji Multikolinearitas

Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*. Jika pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus regresi linier berganda terdapat dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

$\beta_1; \beta_2; \beta_3$ = Koefisien regresi

$X_1; X_2; X_3$ = Promosi Jabatan; Penilaian Kinerja; Kompensasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (*Sig*) < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (*Sig*) > 0,05 maka hipotesis ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi (*Sig*) < 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi (*Sig*) > 0,05 maka hipotesis ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Jika nilai *Adjusted R²* mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai *Adjusted R²* kecil maka variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini yaitu responden laki-laki berjumlah 36 karyawan (59%) dan responden perempuan berjumlah 25 karyawan (41%). Responden berdasarkan usia dengan jumlah terbanyak adalah 31 – 40 tahun yang berjumlah 26 orang (42,6%) sedangkan responden paling sedikit adalah usia > 51 tahun yang berjumlah 5 orang (8,2%).

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak adalah pendidikan SMA/SMK sebanyak 25 orang (41%), sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SD & SMP yaitu masing-masing 3 (4,9%). Responden berdasarkan masa bekerja dengan jumlah terbanyak adalah dengan masa bekerja 11 - 15 tahun sebanyak 20 orang (32,8%), sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan masa bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 12 orang (19,7%).

4.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada [Tabel 1](#), diketahui nilai r_{hitung} dari seluruh indikator (pertanyaan) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} , maka disimpulkan seluruh pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Promosi Jabatan (X_1)	PJ.1	0,670	0,248	Valid
	PJ.2	0,731	0,248	Valid
	PJ.3	0,778	0,248	Valid
	PJ.4	0,548	0,248	Valid
	PJ.5	0,479	0,248	Valid

Penilaian Kinerja (X ₂)	PK.1	0,573	0,248	Valid
	PK.2	0,403	0,248	Valid
	PK.3	0,436	0,248	Valid
	PK.4	0,488	0,248	Valid
	PK.5	0,705	0,248	Valid
Kompensasi (X ₃)	K.1	0,727	0,248	Valid
	K.2	0,707	0,248	Valid
	K.3	0,611	0,248	Valid
	K.4	0,489	0,248	Valid
	K.5	0,606	0,248	Valid
Semangat Kerja (Y)	SK.1	0,561	0,248	Valid
	SK.2	0,294	0,248	Valid
	SK.3	0,646	0,248	Valid
	SK.4	0,517	0,248	Valid
	SK.5	0,353	0,248	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada [Tabel 2](#). diketahui nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka disimpulkan semua variabel dikatakan reliabel.

[Tabel 2](#). Hasil uji reliabilitas

Variabel	Batas Normal	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	> 0,60	0,755	Reliabel
Penilaian Kinerja (X ₂)	> 0,60	0,683	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	> 0,60	0,741	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	> 0,60	0,644	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada [Tabel 3](#). diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

[Tabel 3](#). Hasil uji normalitas

Data	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Model Regresi	0,200	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada [Tabel 4](#). diketahui nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

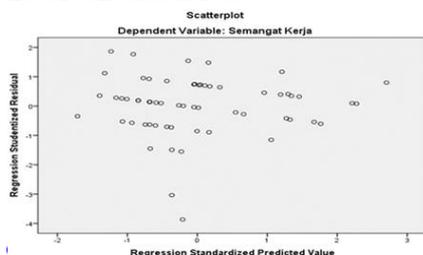
[Tabel 4](#). Hasil uji multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Promosi Jabatan (X ₁)	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas
Penilaian Kinerja (X ₂)	0,992	1,008	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X ₃)	0,980	1,020	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot* pada [Gambar 1](#). terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.4. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda pada [Tabel 5](#). dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,354 + 0,935X_1 - 0,041X_2 - 0,078X_3$$

[Tabel 5](#). Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Koefisien regresi
Promosi Jabatan (X ₁)	0,935
Penilaian Kinerja (X ₂)	-0,041
Kompensasi (X ₃)	-0,078

Konstanta = 1,354

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.5. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji T (uji parsial) pada [Tabel 6](#). dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil regresi, nilai $t_{hitung} 10,368 > t_{tabel} 2,00247$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka kepribadian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Berdasarkan hasil regresi, nilai $t_{hitung} -0,637 < t_{tabel} 2,00247$ dan nilai signifikansi $0,527 > 0,05$. Maka komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau hipotesis kedua (H_2) ditolak.
- Berdasarkan hasil regresi, nilai $t_{hitung} -1,146 < t_{tabel} 2,00247$ dan nilai signifikansi $0,257 > 0,05$. Maka stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

Tabel 6. Hasil uji T (uji parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Kepribadian (X_1)	10,368	2,00247	0,000	0,05	Diterima
Komunikasi (X_2)	-0,637	2,00247	0,527	0,05	Ditolak
Stres Kerja (X_3)	-1,146	2,00247	0,257	0,05	Ditolak

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

2. Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F (uji simultan) pada [Tabel 7](#). diketahui nilai $F_{hitung} 38,085 > F_{tabel} 2,76$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka promosi jabatan, penilaian kinerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau hipotesis keempat (H_4) diterima.

Tabel 7. Hasil uji F (uji simultan)

Data	F_{hitung}	F_{table}	Sig	Alpha	Keterangan
Regression	38,085	2,76	0,000	0,05	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada [Tabel 8](#). diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,650 (65%) yang menunjukkan promosi jabatan, penilaian kinerja dan kompensasi memiliki kontribusi yang besar terhadap semangat kerja sedangkan sisanya 0,350 (35%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,817	0,667	0,650	1,003

Sumber: Hasil pengolahan data perangkat lunak statistik

4.6. Pembahasan

1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di KOPAMA Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Indiana dan Jones (2019) yang menunjukkan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Disajikan dari responden berdasarkan masa bekerja di KOPAMA Cilacap sebesar 52,5% sudah bekerja selama lebih dari 11 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan KOPAMA Cilacap tersebut telah mengabdikan dan berkontribusi serta sudah memenuhi ketentuan untuk dipromosikan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kecakapan maka lebih besar memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan karyawan baru atau karyawan yang dimutasi. Dari penjelasan tersebut, dapat menjadi alasan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KOPAMA Cilacap.

2. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan Penilaian Kinerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di KOPAMA Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Triyas Agustin (2020) yang menunjukkan Penilaian Kinerja tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Pada kondisi pandemi covid-19 saat ini, terdapat kebijakan bekerja dari rumah atau Work From Home yang diterapkan oleh KOPAMA Cilacap yang membuat karyawan tidak bisa bekerja seperti biasanya, sehingga atasan dalam memonitor karyawannya lebih sulit dibandingkan saat

bekerja di kantor secara langsung. Disajikan dari perhitungan frekuensi status usia karyawan sebesar 72% sudah berkeluarga, sehingga saat dilakukan penilaian kinerja dalam jaringan (diantaranya via Zoom, Google Meet dan Skype) oleh atasan tidak berjalan lancar dikarenakan gangguan dari anggota keluarganya (seperti anak-anak) dan terdapat karyawan yang bertempat tinggal jauh dari jangkauan koneksi internet serta terdapat karyawan yang kurang menguasai aplikasi media sosial. Dari penjelasan tersebut, dapat menjadi alasan penilaian kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan KOPAMA Cilacap.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di KOPAMA Cilacap. Hasil ini didukung oleh penelitian Fajarrini (2014) yang menunjukkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Selama masa pandemi covid-19, KOPAMA Cilacap menerapkan batasan jam kerja harian yang mengakibatkan karyawan sulit mendapatkan kompensasi pada jam kerja malam atau lembur sehingga mereka hanya mendapatkan gaji tanpa tambahan kompensasi lainnya. Terlebih untuk karyawan yang bekerja di lapangan terpaksa ada yang harus diliburkan sampai jangka waktu tertentu sehingga gaji yang diterima dikurangi bahkan tidak mendapatkan gaji. Dari penjelasan tersebut, dapat menjadi alasan kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan KOPAMA Cilacap.

4. Promosi Jabatan, Penilaian Kinerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan di KOPAMA Cilacap.

Hasil penelitian menunjukkan promosi jabatan, penilaian kinerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di KOPAMA Cilacap. Maka disimpulkan bahwa karyawan KOPAMA Cilacap yang sudah bekerja selama lebih dari 11 tahun maka lebih besar memiliki kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan karyawan baru atau karyawan yang dimutasi

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Promosi jabatan, Penilaian kinerja dan Kompensasi terhadap Semangat kerja karyawan di KOPAMA Cilacap menunjukkan hasil yang beragam, karyawan yang bekerja di KOPAMA Cilacap sebesar 52,5% karyawan sudah bekerja selama lebih dari 11 tahun, maka disimpulkan bahwa karyawan KOPAMA Cilacap tersebut telah mengabdikan dan berkontribusi pada perusahaan serta sudah memenuhi ketentuan untuk dipromosikan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan kecakapannya.

Adanya kebijakan bekerja dari rumah atau Work From Home, karyawan di KOPAMA Cilacap saat ini sebesar 72% sudah berkeluarga, sehingga saat dilakukan penilaian kinerja dalam jaringan (diantaranya via Zoom, Google Meet dan Skype) oleh atasan tidak berjalan lancar dikarenakan gangguan dari anggota keluarganya (seperti anak-anak) dan terdapat karyawan yang bertempat tinggal jauh dari jangkauan koneksi internet serta terdapat karyawan yang kurang menguasai aplikasi media sosial. Adanya kebijakan batasan jam kerja harian yang mengakibatkan karyawan sulit mendapatkan kompensasi pada jam kerja malam atau lembur sehingga mereka hanya mendapatkan gaji tanpa tambahan kompensasi lainnya.

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya dengan mengambil topik yang sama agar dapat memperluas cakupan variabel penelitian yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan lainnya, serta menambah sampel yang lebih banyak lagi agar lebih menggeneralisasi hasil penelitian.

Ucapan Terima Kasih

- ♥ Terimakasih kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
- ♥ Terimakasih untuk Almamater Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Cilacap yang sudah memberikan bantuan berupa Insentif Pembiayaan Seminar URECOL 14 Tahun 2021.

- ♥ Serta, terimakasih kepada seluruh panitia penyelenggara URECOL 14 Tahun 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Muhammadiyah Cilacap.

Referensi

- [1] R. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 5, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- [2] A. Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2015.
- [3] Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media, 2017.
- [4] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- [5] -----, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- [6] Rusli, “Pengaruh kepemimpinan, penilaian kinerja dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi unit desa dan UKM di Provinsi Aceh” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 2 No.1. 2015
- [7] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Indonesia, 2015.
- [8] Nurcahyani, Dewi. “Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Semarang)”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2017.
- [9] Kasmawati, Yuni. “Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri”. *Jurnal Applied Bussines & Economicx*. Fakultas Teknologi Informasi. Universitas Budi Luhur. Jakarta Selatan. Vol.17(1):265-280. 2018.
- [10] Achmad, Syafrizal. “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Kewalram Indonesia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis”. Universitas Pasundan Bandung. 2020.
- [11] Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha, 2017.
- [12] I Gede Made K. J. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan”. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Udayana. Bali. Vol.6(2). ISSN: 2337-3067, 2017.
- [13] Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- [14] Ramadhanni, Rezki. “Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Redaksi Pada PT Tribun Pekanbaru”. Fakultas Ilmu Sosiologi. Universitas Riau. 2015.
- [15] Susanto, Agus. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Angga Raya Plastik Lawang”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2017.
- [16] Arianto. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Fura Jaya”. Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Udayana. Bali. 2015.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)