

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU

Oleh: Fitri Andriani¹, Kasmiruddin²

Email: andriyanipit@gmail.com

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

This research is motivated by the importance of human resource management in moving the company. The better the existing human resources are managed, the better the results obtained by the company. To achieve the company's goals, employees who have high morale are needed to anticipate the opportunities and challenges of an increasingly competitive business environment. This research was conducted at Alpha Hotel Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the level of employee morale at Alpha Hotel Pekanbaru. The sample of this study was taken as many as 47 respondents with a census sample technique. In this research, the method used is descriptive and quantitative. The data obtained from the results of interviews and the distribution of questionnaires/questionnaires were then statistically tested through the SPSS program. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. In this study the results obtained are that Career Development has a positive effect on Employee Morale, Position Promotion has a positive effect on Employee Morale, then Career Development and Position Promotion have a positive effect on Employee Morale at Alpha Hotel Pekanbaru.

Keywords: Career Development, Position Promotion and Employee Morale

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Untuk meningkatkan kinerja bisnis, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang handal dan kompeten, setiap perusahaan hendaknya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Semakin baik dikelola sumber daya manusia yang ada maka semakin baik pula hasil yang didapat oleh perusahaan menurut Rivai (2009). Dalam mengelola sumber daya manusia ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang akan dibahas sekaligus dapat menunjang semangat kerja karyawan dalam bekerja di perusahaan yaitu dengan adanya pengembangan karir dan promosi jabatan pada karyawan.

Karyawan bekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan gaji namun perlu diketahui karyawan juga mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya seperti membutuhkan kepastian akan kelangsungan karir mereka di perusahaan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir menurut Hasibuan (2008).

Semangat kerja merupakan hal penting dalam operasi perusahaan karena sangat berkaitan erat dengan kinerja. Sebelum kinerja karyawan meningkat tentu ada hal yang mendorong peningkatan tersebut, yaitu semangat kerja. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal menurut Hasibuan (2002). Kemudian menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan

secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Dan promosi jabatan adalah perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level Rivai (2009). Dengan demikian, kedua hal ini merupakan cara untuk memotivasi karyawan dalam peningkatan semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan diantaranya Fikri (2017) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian Mulya et.al (2019) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, artinya jika pelaksanaan pengembangan karir berjalan dengan baik dan sesuai dengan tupoksinya maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

Selain pengembangan karir, promosi jabatan juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya semangat kerja karyawan. Kegiatan promosi jabatan perusahaan dapat memberikan harapan kepada karyawan untuk dapat lebih maju dari posisi yang dimilikinya. Manusia bekerja dalam organisasi atau perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu

kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan menurut Putri (2010).

Promosi jabatan merupakan sebuah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi sebagai imbalan yang diterima atas hasil kerja yang baik dan diikuti dengan tanggung jawab yang lebih besar pula. Promosi jabatan juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Karena untuk mendapatkan promosi jabatan tentunya ada target tertentu yang harus dicapai, dengan adanya target tersebut maka akan dapat mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik menurut Irawan et.al (2016).

Hasil penelitian Nurcahyani (2017) membuktikan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin sering pelaksanaan promosi jabatan karyawan maka akan semakin meningkatnya semangat kerja karyawan. Penelitian Setiawan (2018) juga membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh 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.

Perkembangan dunia bisnis saat ini menjadi sorotan berbagai Negara, hal ini dapat dilihat dari banyaknya persaingan bisnis yang banyak ditemui adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis maka untuk mempertahankan eksistensi bisnis sebuah perusahaan harus mempertinggi semangat kerja karyawannya. Sektor Pariwisata merupakan Industri yang bergerak dibidang sektor jasa. Bagian yang terpenting dari bidang pariwisata ini yaitu industri jasa perhotelan menurut Krestanto (2019).

Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Riau tepatnya di Pekanbaru terdapat hotel berbintang 3 salah satunya yaitu Alpha Hotel. Alpha Hotel adalah salah satu hotel yang mengalami persaingan bisnis antar hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru. Alpha Hotel merupakan hotel dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan yang terletak didaerah yang sangat strategis di Pekanbaru jalan H. Imam Munandar No. 17 Tengkerang Utara, Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau 28128. Alpha Hotel berdiri sejak 27 Februari 2012 dan tercatat dalam akta nomor 45, disahkan dikantor notaris SUTRISNO ARSJAD, SH. Alpha Hotel ini merupakan cabang dari Alphain Hotel yang terletak di Medan Sumatra Utara. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung Alpha Hotel, oleh karena itu banyak pengunjung yang menginap di Alpha Hotel.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat kondisi yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru”**.

Rumusan Masalah

Menarik dari latar belakang yang yang tertera seperti diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru?
2. Bagaimanakah promosi jabatan pada Alpha Hotel Pekanbaru?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha

Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan pada Alpha Hotel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru secara simultan dan parsial.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, dan Semangat Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan positif yang bermanfaat mengenai pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Dan dapat memberikan

saran terhadap kelemahan yang mungkin ada untuk melaksanakan perbaikan dengan menentukan langkah-langkah yang ditentukan oleh perusahaan pada masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak lainnya

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi pihak lain yang ingin memperdalam dan meneliti penelitian yang sejenis.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2016) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2009) pengembangan karir adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan perusahaan dan meningkatkan prestasi karyawan, agar dimanfaatkan secara efektif dan efisien kemudian dapat dilanjutkan dengan promosi jabatan. Mondy (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Dan Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari beberapa pengertian pengembangan karir maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam

merencanakan karir pegawainya atau memfasilitasi kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan untuk pengembangan potensi dalam diri yang dilakukan demi peningkatan status dalam perusahaan/organisasi untuk jenjang karir karyawan. Menurut Siagian (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi Kerja
2. Kesetiaan Pada Organisasi
3. Mentors dan Sponsor
4. Dukungan kepada Bawahan
5. Kesempatan untuk Berkembang

Promosi Jabatan

Hasibuan (2008) memberikan pengertian tentang promosi jabatan yaitu promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority (wewenang) dan responsibility (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Manullang (2010) menyatakan promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Kemudian Wahyudi (2010) menyatakan promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Dan Fathoni (2016) mengatakan bahwa promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lainnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan jabatan yang lebih tinggi dan kenaikan jabatan yang disertai dengan perubahan status, kekuasaan dan tanggung jawab yang besar pula serta adanya

peningkatan gaji atau upah sesuai dengan jabatan yang dipegang, untuk itu diperlukan kecakapan dan kemampuan yang lebih baik. Ada beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan di suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013), yaitu:

1. Aspek Kejujuran
2. Aspek Disiplin
3. Aspek Prestasi Kerja
4. Aspek Kerjasama
5. Aspek Kecakapan
6. Aspek Loyalitas
7. Aspek Kepemimpinan
8. Aspek Pendidikan

Semangat Kerja

Carlaw et.al (2003) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias. Menurut Siagian (2003) bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) mengatakan, bahwa semangat kerja karyawan adalah keinginan dan keunggulan seorang menjejakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Nitisemito (2010) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan seseorang yang melakukan pekerjaan dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendorong pengembangan potensi diri dalam hal ini karir bagi para karyawan yang bisa memberi dampak positif dari berjalannya perusahaan. Semangat kerja yang ditinggi dituntut untuk dimiliki oleh sumber daya manusia di suatu perusahaan.

Namun kadang kala hal itu tidak terjadi karena beberapa faktor penyebab diduga yaitu faktor pengembangan karir yang tidak jelas dan promosi jabatan yang tidak transparan

Menurut Nitisemito (2010), dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur tinggi atau rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Tingkat Produktivitas Kerja
2. Tingkat Kehadiran
3. Rendahnya Keinginan Keluar
4. Kegairahan Bekerja

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja

Hubungan yang menjelaskan kaitan antara pengembangan karir dengan semangat kerja menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang difasilitasi oleh perusahaan dalam rangka mencapai karir yang di inginkan”. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya. Perasaan puas inilah yang merupakan pendorong semangat kerja bagi setiap karyawan. Manajemen karir yang terstruktur dan terencana dengan baik mengandung makna bahwa pihak manajemen perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir karyawannya. Hasil penelitian dari Idris (2021) menunjukkan pengembangan karir terhadap semangat kerja memiliki dampak yang signifikan. Artinya jika pengembangan karir pegawai diperhatikan dan ditingkatkan tentunya semangat kerja pegawai juga turut mengalami peningkatan.

Hubungan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Hubungan yang menjelaskan antara promosi jabatan dengan semangat kerja pegawai menurut Manullang (2010) menyatakan bahwa: “Ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu

diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Bilamana promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, maka ada daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi adalah perlu bagi setiap badan usaha dan hal ini untuk sebagian dapat diakibatkan oleh pemberian promosi yang obyektif”. Hasil penelitian Nurcahyani (2017) membuktikan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya semakin sering pelaksanaan promosi jabatan karyawan maka akan semakin meningkatnya semangat kerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Pengembangan karir adalah salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, agar dimanfaatkan secara efektif dan efisien kemudian dapat dilanjutkan dengan promosi jabatan (Rivai, 2009). Kemudian Manullang (2010) menyatakan bahwa ada beberapa sebab mengapa di dalam setiap badan usaha perlu diambil tindakan promosi. Diantaranya ialah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai. Dari kedua teori hubungan antarvariabel tersebut maka dapat diartikan, dengan memberikan kesempatan promosi, berarti perusahaan melakukan usaha pengembangan karyawan melalui jenjang karir yang jelas, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat sehingga kelangsungan operasional perusahaan akan lebih baik.

Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan yaitu

Rijalullo (2017) yang menyatakan bahwa tidak dipilihnya timbal balik yang tepat dalam meningkatkan semangat kerja karyawan menjadi faktor dominan dalam hasil akhir sebuah penanganan penurunan semangat kerja karyawan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan yang disertai pula dengan pengembangan karir

HIPOTESIS

- H1 : Diduga pengembangan karir dan promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja
H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja
H3 : Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Alpha Hotel yang terletak di jalan H. Imam Munandar No.17, Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Alpha Hotel Pekanbaru yaitu sebanyak 47 orang. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel sensus/*sampling total*.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan penyebaran kuesioner.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{table}$ dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka dikatakan tidak valid. r_{hitung} dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r_{table} dilihat dari $N-2$ ($47 - 2 = 45$) yaitu 0,2876 (taraf signifikan 5%).

2. Uji Reliabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha > 0.60 maka dikatakan realibel.

3. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik mengikuti garis diagonal maka dikatakan sebaran data normal. Dan nilai signifikan $0.200 > 0.05$ dan dapat di artikan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar > 0.10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas

5. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena tidak ada variabel

independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Abs_Res, hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikansinya yang bernilai di atas 0,05 atau di atas 5%.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

$$Y = 0,873 + 0,159X_1 + 0,382X_2$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan diatas adalah :

- Nilai konstanta sebesar 0,873 dapat diartikan jika pengembangan karir dan promosi jabatan diasumsikan (0), maka semangat kerja karyawan sebesar 0.873.
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,159 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 0,382 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan promosi jabatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,382 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien Determinasi Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0.429 artinya bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan

sebesar 42,9% sedangkan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

Uji F (Uji Simultan) dan Uji t (Uji Parsial)

a. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,561 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,21. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Karena lebih besar F_{hitung} dari F_{tabel} maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, variabel pengembangan karir dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 yaitu “Diduga adanya pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan” diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Hasil uji t Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja diperoleh hasil $(1.899 > 1.679)$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pengembangan karir berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, sehingga Hipotesis 2 yaitu ”Diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru” diterima.
- Hasil uji t Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja diperoleh hasil $(4.506 > 1.679)$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru, sehingga hipotesis 3 yaitu “Diduga promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat

kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru” diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Alpha Hotel Pekanbaru dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pengembangan karir pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, perusahaan telah melakukan penilaian prestasi kerja, mementingkan aspek kesetiaan pada organisasi, menyediakan mentors dan sponsor, memberikan dukungan pengembangan karir kepada bawahan, dan memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang.
2. Secara keseluruhan promosi jabatan pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, dengan melakukan pertimbangan aspek kejujuran, aspek disiplin, aspek prestasi kerja, aspek kerjasama, aspek kecakapan, aspek loyalitas, aspek kepemimpinan, dan aspek pendidikan untuk karyawan yang akan dipromosikan.
3. Hasil uji hipotesis 1 membuktikan adanya pengaruh secara simultan pengembangan karir dan promosi jabatan secara positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik pengembangan karir dan disertai dengan promosi jabatan maka semakin meningkat pula semangat kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru. Hasil uji hipotesis 2 sudah membuktikan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik pengembangan karir yang dilakukan

Alpha Hotel Pekanbaru maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan hasil uji hipotesis 3 sudah membuktikan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik perusahaan menerapkan promosi jabatan maka semakin baik pula semangat kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 2 membuktikan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan maka dari itu disarankan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru untuk meningkatkan lagi kualitas pengembangan karir misalnya dengan coaching atau memberikan bimbingan yang bisa diberlakukan pada karyawan berkinerja baik atau berkinerja buruk. Tujuan dari memberikan coaching adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan bawahan agar tidak stagnan, dan mendekatkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Kemudian dalam proses peningkatan pengembangan karir juga harus diikuti pula dengan adanya peningkatan pelaksanaan promosi jabatan.
2. Hipotesis 3 membuktikan adanya pengaruh positif promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan maka dari itu disarankan pimpinan Alpha Hotel Pekanbaru untuk lebih meningkatkan lagi kualitas promosi jabatan dengan cara memberikan karyawan pelatihan agar karyawan bisa

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih cepat. Selain itu, perusahaan juga harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan bekerja dari karyawannya dengan cara ini maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan memiliki tingkat kompleksitas responden yang tinggi, karena semakin besar jumlah dan tingkat kompleksitasnya maka nilai statistik penelitian akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Carlaw, D., & Freidman. (2003). *Manging and motivating contact center employes*. Singapore: McGraw Hill Publishing Company.
- Fathoni, A. (2016). *Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fikri, A. (2017). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai PT. PLN (Persero) Kota Kediri. *Jurnal Simki Economic*, 01(04).
- Ghozali. (2016). *Metode penelitian profitabilitas, ukuran perusahaan, pergantian manajemen, dividend payout ratio dan leverage*. Journal of Auditor Switching.
- Harahap, L. M. (2015). Pengaruh pemberian insentif dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Plans*, 10(1).
- Hasibuan, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, S. P. (2008). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Z. I. (2021). Pengaruh mutasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Anak (DPPKBP3A) Kota Gorontalo. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3).
- Irawan, W., Priyono, A. A., & Khoirul, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan (Studi kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang). *E - Jurnal Rise Manajemen*.
- Krestanto, H. (2019). Strategi dan usaha reservasi untuk meningkatkan tingkat hunian di Grand Orchid Hotel Yogyakarta. *Jurnal Media Wisata*, 17.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2010). *Dasar-dasar manajemen*. Medan: Sinar Harapan.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja

- pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia. edisi ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayani, D. (2017). Pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Semarang) (Skripsi). *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Ridwan & Sunarto. (2007). *Pengantar statistika*. Jakarta: Alfabeta.
- Rijalulloh, T, Al Musadieg, M, & Soe'od, M. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2).
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sadili. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Putri, E. S. (2010). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan pada Kantor Divisi Regional I PT.Telkom Medan. *Universitas Sumatera Utara*.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2).
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, B. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sulita.