

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang

Rifa Hidayati¹, Agus Sutardjo¹, Meri Dwi Anggaraini¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ rifahidayati08@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang, pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang, pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada Pengadilan Militer I-03 Padang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, observasi dan wawancara. Jenis data adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang sebanyak 30 orang pegawai dengan menggunakan *total sampling* maka jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang, penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang.

Article Information:

Received Juli 4, 2025

Revised Agustus 21, 2025

Accepted September 25, 2025

Keywords: *Penilaian prestasi kerja, promosi jabatan, semangat kerja*

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan berpartisipasi penuh dalam pekerjaan mereka (Alex nitisemito: 2021). Tingginya Semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kehadiran pegawai karena mereka merasa bertanggung jawab dan ingin memberikan yang terbaik. Menurut (Agustini 2011: 64) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Sedangkan menurut (Agussalim M, 2020), semangat kerja adalah Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi, Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

How to cite:

Hidayati, R. Sutardjo, A. Anggraini, M., D. (2025). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 280-289.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Faktor-faktor yang meningkatkan semangat kerja seperti prestasi, pengakuan, penilaian prestasi kerja yang positif dan promosi jabatan merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan pegawai (Frederick Herzberg 2011:105). Pengadilan Militer I-03 Padang merupakan lingkungan peradilan militer dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan yang bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus perkara pidana yang masuk ditingkat pertama. Pengadilan Militer I-03 Padang adalah pengadilan tingkat pertama yang mempunyai wilayah yuridiksi yang mencakup beberapa wilayah yakni Sumatra Barat, Riau, dan Kepulauan Riau.

Pegawai pengadilan Militer I-03 Padang berjumlah 30 orang, 9 ASN, 10 Personil PPNPN, 11 Personil TNI. Pengadilan Militer terdiri atas Kepala pengadilan militer, Wakil kepala Pengadilan Militer, kepaniteraan, kesekretariatan bagian umum dan keuangan, kepegawaian, dan bagian perencanaan teknologi informasi dan pelaporan (PTIP). Pegawai pengadilan Militer I-03 Padang harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya agar Pegawai nya dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila Pegawai pengadilan Militer I-03 Padang memiki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya, maka pengadilan Militer I-03 Padang bisa mengalami penurunan produktivitas kerja sehingga tujuan Pengadilan militer I-03 Padang sulit untuk dicapai. Adapun yang menjadi tolak ukur tentang semangat kerja pegawai pengadilan Militer I-03 Padang dapat dilihat dari absensi pegawai pengadilan Militer I-03 Padang. Pegawai yang sering tidak hadir disebabkan kurangnya semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai pengadilan Militer I-03 Padang. Berikut data absensi pegawai pengadilan Militer I-03 Padang.

Tabel. 1 Data absensi Pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Absensi Tidak Hadir/Bulan				
			Alpha	Sakit	Izin	Total	%
Januari	30	21	-	5	7	12	36%
Februari	30	20	-	3	1	4	12%
Maret	30	21	-	3	2	5	16,6%
April	30	14	-	2	4	6	18%
Mei	30	21	-	-	2	2	0,6%
Juni	30	17	-	4	1	5	16,6%
Juli	30	20	-	4	6	10	33,3%
Agustus	30	23	-	3	6	9	30%
September	30	20	-	4	7	11	36,6%
Oktober	30	20	-	1	2	3	10%
November	30	22	-	4	1	5	16,6%
Desember	30	19	-	3	6	9	30%

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat data absensi pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang, bahwa ketidakhadiran pegawai pengadilan militer I-03 Padang berpluktuasi setiap bulannya. Ketidakhadiran yang paling tinggi terdapat pada bulan Januari dan September, Dimana pada bulan januari 36% pada bulan september 36,6% pegawai pengadilan militer I-03 Padang yang tidak hadir. Hal tersebut sesuai dengan Semangat kerja yang dikata kan oleh (Agussalim M, 2020), semangat kerja adalah Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi, Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai salah satunya dengan melakukan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan.

Penilaian Prestasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai pengadilan Militer I-03 Padang. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi semangat kerja, sehingga pengadilan Militer I-03 Padang harus memberikan penilaian prestasi kerja yang cukup bagi pegawai pengadilan Militer I-03 Padang. Penilaian prestasi kerja (*performen appraisal*) adalah suatu cara atau proses dalam melakukan evaluasi terhadap prestasai karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang dan dilakukan secara berkala, (Kasmir 2018). Sedangkan menurut (armansyah 2021:156) Penilaian prestasi kerja adalah Suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini di pengaruhi oleh keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan. Dalam menentukan kemajuan Pengadilan Militer I-03 Padang Apabila memiliki prestasi kerja yang baik tentunya akan sangat mendorong pada kemajuan Pengadilan Militer I-03 Padang. Dengan adanya kemajuan tersebut maka Pengadilan Militer I-03 Padang akan mampu meningkatkan daya saingnya dan memiliki kemampuan kompetitif. Melalui penilaian prestasi kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang, akan diketahui seberapa baik pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang telah melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Penciptaan prestasi kerja telah dilakukan oleh Pengadilan Militer 1-03 Padang. Sebagaimana yang diketahui penulis melalui wawancara dengan pimpinan Militer 1-03 Padang pada Selasa tanggal 14 November 2023 bapak Letnan kolonel Abdul Halim, S.H., M.H bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan satu kali dalam se tahun, dimana penilaian prestasi kerja pegawai diukur dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Sasaran kinerja pegawai merupakan standar yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja setiap pegawai dimana penilaian nya dilakukan secara tahunan. Kriteria penilaian prestasi kerja pada pengadilan militer I-03 padang adalah kuantitas, kualitas, waktu, perilaku kerja. Selain point utama, ada juga point tambahan yaitu: berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif. Dari nilai SKP Pengadilan Militer I-03 Padang pegawai sudah mendapatkan nilai dengan kategori baik, tetapi masih ada beberapa pegawai yang SKP nya dengan kategori Dalam perbaikan. Sebagaimana dapat dilihat dengan data kategori penilaian nya sebagai berikut.

Tabel. 1 Data Penilaian Sasaran kinerja Pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang Tahun 2023

No	Kategori	Jumlah Pegawai
1	Sangat kurang baik	0
2	Kurang/Missconduct	1
3	Butuh Perbaikan	3
4	Baik	7
5	Sangat Baik	13
Jumlah		24

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat data kategori penilaian prestasi kerja pegawai Pengadilan Militer 1-03 Padang, Dimana dari 24 orang pegawai pengadilan militer I-03 Padang terdapat 3 orang yang SKP nya berkategori dalam perbaikan, selain dari itu berkatgori baik. faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja pada Pengadilan Militer 1-03 Padang adalah promosi. Menurut (Afifuddin : 2019) Promosi jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam organisasi ataupun instansi, baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) hal ini adalah yang banyak dikalangan pekerja agar menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya. Sedangkan Menurut (Sugiarti, *et all* 2022) promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi ynag selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi jabatan pada struktural Pengadilan Militer I-03

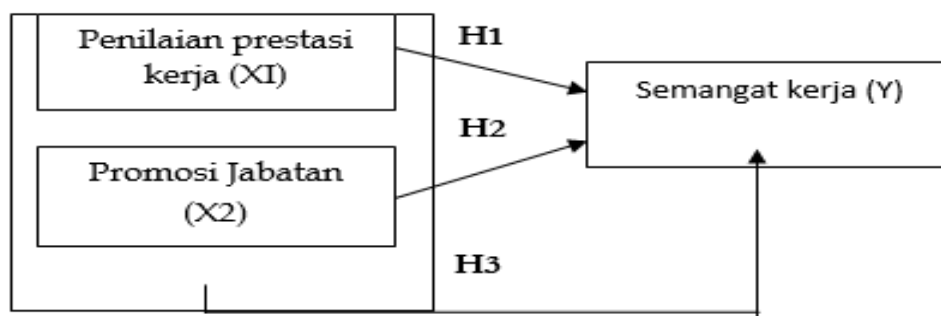
Padang dilakukan sekali dalam 4 tahun, dengan kriteria, seperti: Sudah berstatus PNS, memiliki integritas dan moralitas yang baik, memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah D-III atau yang setara, minimal bekerja 4 tahun. Dalam promosi masih ada ketimpangan yang terjadi di instansi, sebab kadangkala kegiatan promosi masih dipengaruhi oleh adanya unsur kekeluargaan sehingga mengabaikan syarat-syarat yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk mengadakan promosi. Selain itu, fenomena yang terjadi pada instansi-instansi pemerintahan yakni terkadang pelaksanaan promosi tidak berdasarkan prinsip profesionalisme dan syarat obyektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Sebagaimana yang dikatakan (Gary dessler : 2017) dalam buku nya yang berjudul "*Human Resort Manajemen*" bahwa pendidikan adalah salah satu kriteria penting dalam promosi karena mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk posisi yang lebih tinggi. Pada pengadilan Militer I-03 padang promosi jabatan masih tidak sesuai dengan latar pendidikannya Seperti yang terdapat pada data berikut ini.

Tabel.2 Data kenaikan pangkat pegawai pengadilan Militer I-03 Padang tahun 2023

No	Nama	Jabatan sebelum nya	Jabatan sekarang
1.	Linora Rohayu, S.Kom	Staf umum dan keuangan	Kasubbag PTIP
2.	Wedarinur S,H	Kasubbag umum dan keuangan	Kasubbag Kepegawaian
3.	Firdaus S,H	Staf Kepaniteraan	Kasubbagumum dan keuangan
4.	Tria Lawfaj S,H	Analisis perkara	Penyusun lap. Keuangan
5.	Rezi Ramadhanani A,Md	Security	Staf umum dan keuangan

Pada tabel 1.3 diatas, terdapat data kenaikan pangkat/jabatan pegawai pengadilan militer I-03 Padang Pegawai yang bernama Tria Lawfaj S.H, yang merupakan pegawai yang berjurusan Hukum, pada tahun 2018, dia diposisikan pada jabatan di bagian Analisis perkara peradilan, sesuai dengan jurusan pendidikannya. Pada tahun 2023 dia memperoleh pangkat yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya yaitu menjadi Penyusun laporan keuangan dibagian kesekretariatan Umum dan Keuangan yang tidak sesuai dengan latar pendidikannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan masalah adalah Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada Pegawai di Pengadilan militer I-03 Padang?. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja pada Pegawai di Pengadilan militer I-03 Padang?. Apakah Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai di Pengadilan militer I-03 Padang?. Adapun latarbelakang dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. **H1** Diduga bahwa secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang. **H2** Diduga bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang. **H3** Diduga bahwa secara simultan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang.

METODE

Penelitian ini dilakukann pada Kantor Pengadilan Militer I-03 Padang di Jalan By Pass No. Km. 16, Koto Panjang Ikua Koto, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pengadilan militer I-03 Padang sebanyak 30 orang, dengan teknik sampel menggunakan total *sampling* tekniuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan kuisisioner, Metode analisis data penelitian yaitu analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, Sebelum penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrumen untuk melihat valid dan reliabelnya suatu kuisisioner, Metode pengujian hipotesis penelitian yaitu uji t dan uji F, Uji asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil analisis linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.291	14.454
Penilaian prestasi kerja	.648	.242
Promosi jabatan	.445	.077

Konstanta sebesar 10.291, artinya jika ada penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan ($X_1 = X_2 = 0$) maka nilai semangat kerja pengadilan militer I-03 Padang adalah sebesar konstanta yaitu 10.291. Koefisien penilaian prestasi kerja 0,648, koefisien bernilai positif artinya Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja di Pengadilan militer I-03 Padang, dimana jika penilaian prestasi kerja meningkat satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,648. Koefisien Promosi jabatan 0,445 koefisien bernilai positif artinya promosi jabatan berpengaruh positif terhadap semangat kerja di pengadilan militer I-03 Padang, dimana jika promosi jabatan meningkat satu satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,445 satuan.

Hasil Analisis koefisien Determinasi

Analisis koefisien digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil analisa koefisien determinasi.

Tabel. 5 Hasil Analilis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.802	5.27172

Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R square sebesar 0,802. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,802 atau sama dengan 80,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Penilaian prestasi kerja (X_1) dan variabel promosi jabatan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sebesar 80,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 80,2\% = 19,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan penelitian ini.

Hipotesis

Uji t

Untuk hasil uji hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut.

**Tabel.6 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.712	.483
	Penilaian prestasi kerja	2.678	.012
	Promosi jabatan	5.758	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Variabel penilaian prestasi kerja memiliki t-hitung (2,678) > t-tabel (1,31370) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,012 < 0,05. Hal ini berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Pengadilan Militer I-0 Padang. Variabel promosi jabatan memiliki t-hitung (5,758) > t-tabel (1, 31370) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Pengadilan Militer I-0 Padang.

Uji F

Tabel. 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3325.808	2	1662.904	59.836	.000 ^b
	Residual	750.359	27	27.791		
	Total	4076.167	29			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi jabatan, Penilaian prestasi kerja

Variabel penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan memiliki F_{hitung} (59.836) > F_{tabel} (3,35) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang.

Pembahasan

Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap semangat kerja pegawai

Menurut (Agussalim 2020) Semangat kerja adalah Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut (Vip paramata, Kosasih 2021:57) Semangat kerja adalah keadaan atau kondisi seseorang dalam lingkungan kerja yang mencerminkan perasaan senang, antusias dan keinginan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Sedangkan menurut (Nur efendi 2022) semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Menurut (Mangkunegara 2017:124) Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Widiанти (2022:84) Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer. Adapun Menurut Mahsun (Noor Irfansyah *et al* 2021) Penilaian prestasi kerja adalah bentuk pencapaian suatu pelaksanaan atau pekerjaan yang tergambar dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis organisasi tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Riki, *et al* 2021) menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh (Widya 2018) menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan. Dari hasil penilaian prestasi kerja diatas, maka pimpinan dapat memberikan panduan bagi pegawai untuk meningkat kan kinerja mereka. Pegawai yang memahami area yang perlu ditingkatkan cenderung lebih termotivasi untuk belajar dan berkembang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Pengaruh Promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai

Menurut (Agussalim 2020) Semangat kerja adalah Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut (Vip paramata, Kosasih 2021:57) Semangat kerja adalah keadaan atau kondisi seseorang dalam lingkungan kerja yang mencerminkan perasaan senang, antusias dan keinginan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Adapun (Hidayat, *et al* 2019) mengatakan semangat kerja diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka (Engkizar *et al.*, 2023).

Promosi jabatan menurut (Sri hartati 2020) berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sedangkan Menurut (Hosen 2022) promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Adapun menurut (Maspawati Tokang dan Andi Supriadi 2022:153) Mengatakan bahwa promosi jabatan adalah berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab

sebelumnya. Adapun Menurut (Resmawati dan Undang 2019) promosi adalah perubahan posisi/jabatan atau pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti dengan tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang (Adel & Anoraga, 2023).

Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja juga pernah diteliti sebelumnya oleh (Riki dan Agussalim M dan Rizka Hadiya 2021) menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang. Dan juga diteliti oleh (Abdi Setiawan 2018) menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Dari hasil penelitian diatas selain promosi jabatan yang adil, dan transparan, dan disertai dengan tanggung jawab nya promosi juga penting dilihat dari pendidikan nya karena pendidikan merupakan topik yang penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia (Mutathahirin et al., 2020).

Pengaruh penilaian prsetasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja

Pada pengujian secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai Pengadilan Militer I-03 Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riki, *et all* 2021) yang menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Poltekkes Kemenkes RI-Padang. Artinya bahwa semakin baik penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai. Dengan meningkatnya semangat kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih teliti dan berkualitas, mereka akan lebih cenderung memberikan perhatian pada detail dan memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan mencapai standar yang tinggi (Baidar et al., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada pengadilan militer I-03 padang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang dengan nilai hitung t_{hitung} sebesar $2,678 > t_{tabel} 1,313$. Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada pengadilan Militer I-03 Padang nilai t_{hitung} sebesar $5,758 > t_{tabel} 1,313$.

Penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Pengadilan Militer I-03 Padang dengan nilai $F_{hitung} 59,836 > F_{tabel} 3,35$.

SARAN

Penelitian ini juga menyarankan agar dapat dilakukan dan dilaksanakan pada Pengadilan Militer I-03 Padang adalah sebagai berikut. Sebaiknya Pimpinan Pengadilan Militer I-03 Padang berpartisipasi mengajak pegawai dalam proses penilaian, seperti melakukan self – assesment atau berdiskusi tentang capaian dan tantangan yang mereka hadapi, ini akan membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai dalam hasil capaian kinerja mereka. Sebaiknya Pengadilan Militer I-03 Padang melakukan promosi jabatan sesuai dengan latar pendidikan nya, supaya pegawai tersebut bisa menduduki/ memperoleh jabatan sesuai dengan kemampuannya. Sebaiknya Pegawai pengadilan militer I-03 Padang harus meningkat kan semangat kerja pegawai dengan tidak mengambil cuti

bersamaan, atau pegawai yang izin tidak masuk secara bersamaan. Disini peneliti mengharapkan dapat memberikan manfaat dalam memahami, menerapkan dan pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam organisasi.

REFERENSI

- Abdi Setiawan. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan." 8(2):191–203.
- Afifuddin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed. Bandung: Pustaka Setia.
- Agussalim, M. 2020. *Manajemen sumber daya manusia II (Lanjutan)*. Ekasakti Press.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen sumber manusia lanjutan*. 1 ed. Medan.
- armansyah. 2021. *Motivasi instrinsik prestasi kerja karyawan batik nakula sadewa sleman yogyakarta*. cv. Azka pustaka.
- Frederick Herzberg. 2011. *The motivation to work*.
- Gary dessler. 2017. *Human Resort Manajemen*. 9 ed. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Hidayat, Asri, Arwinence Pramadewi, dan Ahmad Rifki. 2019. "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik." *Sorot* 14(2):21. doi: 10.31258/sorot.14.2.21-29.
- Hosen, Kelvin. 2022. "Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(3):1296–1304.
- Kasmir. 2018. *Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja*.
- Mangkunegara, Prabu. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 15 ed. PT Remaja Rosdakarya.
- Maspawati Tokang, dan Andi Supriadi. 2022. "Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 3(1):98–107. doi: 10.56910/gemilang.v3i1.310.
- Nur efendi. 2022. *Supervisi Pendidikan Islam (Pembinaan Guru Menuju Profesional Dalam proses Pembelajaran)*. 1 ed. Yogyakarta: Garudhawacara.
- Rani, A. A. S., dan A. Christiana. 2021. "... Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringin ...". *Profît: Jurnal Penerapan Ilmu ...* 6(2):13–24.
- Raziansyah, Melinda Restu, m.Noor Irfansyah, Asni Hasaini. 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia Rumah sakit*. 1 ed. diedit oleh M. Nasruddin. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Manajemen.
- Resmawati, Eny Nuryani, dan Gunawan Undang. 2019. "Peranan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Garut Ritel." *KarismaPro* 10(2):21–33. doi: 10.53675/karismapro.v2i22.262.
- Riki dan Agussalim M dan Rizka Hadiya. 2021. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Poltekkes Kementrian Kesehatan RI Padang." *Jurnal Matua* 3(3):511–22.
- Sri hartati. 2020. *Gender dalam biograsi Pemerintahan*. Surabaya: Pt. Scopindo Media Pustaka.
- Sugiarti, Endang, Mukrodi Mukrodi, dan I. Nyoman Marayasa. 2022. "Pengaruh

- Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 5(4):1187–94. doi: 10.37481/sjr.v5i4.594.
- Vip paramata, Kosasih, Denok sunarsi. 2021. *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Citra Media Nusantara.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. diedit oleh M. Nasrudin. Jaa Tengah.
- Widya. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.” *Jurnal Ekonomi* 1–12.
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth’s Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77

Copyright holder:

© Hidayati, R. Sutardjo, A. Anggraini, M., D.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA