

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR ADMINISTRASI VETERAN DAN CADANGAN I/12 LANGKAT KODAM I/BUKIT BARISAN

Jenny¹⁾, Awaludin²⁾

^{1,2)}Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email: Jennypurba75@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of performance appraisal on the promotion of personnel of Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, to determine the effect of work ethic on the promotion of positions of personnel of Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, and to determine the effect of performance appraisal and work ethic. towards the Promotion of the Position of the Vetcad I/12 Military Command Personnel I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan. This research is a descriptive quantitative questionnaire instrument, the research population is 45 people, the sample population uses a saturated sample so that the research sample is 45 people. The results obtained that the coefficient value of the tcount variable Performance appraisal is 5,150 and the ttable value is 2,015, the tcount > ttable (5,150 > 2,015) and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05), the coefficient value for the variable tcount is 2.723 and the ttable value is 2.015 then the value of tcount > ttable (2.723 > 2.015) and the value of sig < 0.05 (0.009 < 0.05). Furthermore, the F value of the variable Performance appraisal and work ethic is 20,729 and the value of Ftable is 2,816, so Fcount > Ftable (20,729 > 2.816 and the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05) The RSquare value is 0.727 or R² x 100% of 72.70%, meaning that the research variable makes a major contribution in explaining the promotion of personnel positions by 72.70% while the remaining 27.30% The influence of other factors Performance appraisal has a significant effect on the promotion of personnel of Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, Work ethic has a significant effect on the promotion of personnel positions of Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan and simultaneously Performance Assessment and work ethic have a significant effect on the Promotion of positions of personnel of Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

Keywords: Performance Appraisal, Work Ethic, Promotion

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Penilaian kinerja terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, mengetahui pengaruh Etos kerja terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, serta mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja dan Etos Kerja terhadap Promosi Jabatan Personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan. Penelitian ini deskriptif kuantitatif instrumen kuisioner, populasi penelitian sebanyak 45 orang Personil, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak 45 orang. Hasil penelitian diperoleh Nilai koefisien t_{hitung} variabel Penilaian kinerja 5,150 dan nilai t_{tabel} 2,015 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,150 > 2,015) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), Nilai koefisien t_{hitung} variabel Etos kerja 2,723 dan nilai t_{tabel} 2,015 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,723 > 2,015) dan nilai sig < 0,05 (0,009 < 0,05). Selanjutnya nilai F_{hitung} variabel Penilaian kinerja dan Etos kerja 20,729 dan nilai F_{tabel} 2,816 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,729 > 2,816 dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai R_{Square} yaitu 0,727 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 72,70%, artinya variabel bebas penelitian memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Promosi Jabatan personil sebesar 72,70% sedangkan sisanya 27,30% dipengaruhi faktor lain. Simpulan penelitian, Penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan, Etos Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Promosi jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan serta secara serentak Penilaian Kinerja dan Etos kerja pengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, Etos kerja, Promosi Jabatan

1. PENDAHULUAN

Asosiasi militer adalah jenis asosiasi terikat yang tunduk langsung pada otoritas publik atau negara. Pemerintahan ini berperan dalam membatasi strategi taktis yang seharusnya dilakukan oleh militer. Dalam asosiasi militer, dalam mencapai tujuan hierarkis, seorang polisi ahli diperlukan. Keterampilan tenaga kerja yang mengesankan sangat penting untuk secara umum dikerjakan melalui pendidikan, persiapan, dan pelatihan yang konsisten. Kepatuhan, kewajiban dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik dari tugas yang diberikan oleh atasan.

Personil yang terdiri dari prajurit dan pegawai negeri sipil pada suatu institusi militer sebagai unsur aparatur negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena itu merupakan perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra kepegawaian pegawai negeri sipil yang harus dijunjung tinggi sesuai janji pegawai negeri sipil yang tertuang dalam butir ke lima panca prasetya korpri yang berbunyi menegakkan kejujuran, keadilan, dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme.

Pemberian promosi jabatan bagi personil untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dianggap sangat penting, karena dengan promosi, seorang personil merasa mendapat kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan yang dimiliki untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggungjawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi seorang personil.

Pelaksanaan promosi jabatan dikatakan efektif bila dalam pelaksanaannya membawa pada perbaikan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi, serta dikatakan efisien ketika pengambilan keputusan promosi telah menempatkan personil yang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu, sangatlah tidak bijak ketika pengambilan kebijakan atas promosi jabatan tidak berdasarkan pada kinerja nyata personil.

Berdasarkan survei awal penelitian melalui wawancara dengan personil kantor administrasi Veteran dan Cadangan-I/12 Langkat Kodam-I/Bukit Barisan pada bulan September 2021 tentang promosi jabatan personil, harus memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dan prosedur yang ditempuh untuk mendapat rekomendasi dari pimpinan sangat ketat sehingga beberapa personil yang tidak memenuhi kualifikasi harus menunggu, bahkan beberapa personil

sudah menunggu untuk mendapat promosi jabatan dalam kurun waktu yang lama namun belum mendapat promosi jabatan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi promosi jabatan personil adalah penilaian kinerja personil. Instrumen penilaian yang selama ini berlaku di kalangan TNI/Polri dan aparat pemerintah sangat bergantung pada Daftar Pelaksana, atau disebut DP-3, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Kerja Pegawai Negeri Sipil. Instrumen ini lebih merupakan evaluasi atribut kerja/cara berperilaku yang harus dipenuhi oleh perwakilan, seperti kesetiaan, kewajiban, kesungguhan, partisipasi, dorongan, dan otoritas (bagi individu yang memiliki bawahan).

Siklus evaluasi diklasifikasikan sehingga memiliki nilai instruktif minimal, dengan alasan bahwa efek samping dari penilaian tidak disampaikan secara langsung. Atasan langsung sebagai pejabat penilai hanya memberi nilai, tidak memberikan penjelasan akibat evaluasi dan tindak lanjutnya. Atasan langsung akan lebih sering bertindak sebagai keabsahan dari hasil penilaian sebagai inspirasi bagi tenaga kerja untuk lebih mengembangkan kinerja mereka sampai saat ini.

Penilaian kinerja personil pada kantor administrasi Veteran dan Cadangan – I/12 Langkat Kodam-I/Bukit Barisan telah mengalami perubahan sistem penilaian sebanyak tiga kali. Berawal dengan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) hingga tahun 2000, kemudian berubah menjadi PKUK (Penilaian Kinerja Unit Kerja) dan sejak 2008 sistem penilaian kinerja menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Sistem manajemen kinerja merupakan salah satu program manajemen sumber manusia berbasis kompetensi (MSDM-BK). Penilaian kinerja dapat melihat sampai sejauh mana para personil yang ada dapat menunjang tujuan.

Melalui penilaian kinerja, pimpinan dapat memilih dan menempatkan personil yang tepat untuk menduduki suatu jabatan tertentu secara obyektif. Lebih lanjut, penilaian kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja. Dengan sistem penilaian ini, pimpinan instansi hanya mengetahui hasil yang dicapai masing-masing personil sesuai dengan target, akan tetapi tidak diketahui faktor yang lebih spesifik dalam pelaksanaan penilaian.

Berdasarkan survei awal penelitian melalui wawancara dengan personil kantor administrasi Veteran dan Cadangan-I/12 Langkat Kodam-I/Bukit Barisan pada bulan September 2021 tentang penilaian kinerja personil cenderung kurang memuaskan, sering

muncul berbagai permasalahan, karena tidak semua penilaian sesuai dengan semua situasi dan kondisi nyata yang dialami setiap personil. Beberapa personil merasa kurang puas dengan penilaian kinerja yang ada, penilaian yang dilakukan hanya menilai dari perspektif finansial, perspektif pembelajaran, perspektif proses bisnis internal, perspektif pelayanan dan perspektif inovasi.

Selain itu, beberapa personil yang dirasakan veteran masih kurang memuaskan, terdapat keluhan dalam melayani keperluan administrasi veteran. Beberapa personil belum sepenuhnya memberi pelayanan berkeualitas sehingga veteran yang secara fisik sudah lanjut usia terlihat kelelahan menunggu sehingga kurang tercapai tujuan kedatangan veteran ke kantor administrasi Veteran dan Cadangan-I/12 Langkat Kodam-I/Bukit Barisan.

Faktor lain yang mempengaruhi promosi jabatan adalah etos kerja. Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula.

Etos kerja itu sendiri bisa dibentuk dengan berbagai macam strategi contohnya adalah dengan gaya spiritual *leadership*, Adapun kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian, Tuhan ialah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hamba-Nya dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Oleh karena itu kepemimpinan spiritual disebut juga sebagai kepemimpinan yang didasarkan pada etika religi dan kecerdasan spiritual mendasarkan kepada iman dan hati nurani manusia.

Dengan adanya kepemimpinan spiritual ini akan menciptakan etos kerja yang baik karena SDM merasa yakin bahwa pemimpin yang dianutnya dalam bekerja adalah pemimpin yang baik. Peningkatan etos kerja oleh pimpinan bertujuan agar tumbuh etos dan sikap kerja keras yang mencerminkan ketaatan terhadap ketentuan dan peraturan serta persyaratan yang telah ditetapkan dalam mengelola dan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Etos kerja yang tercermin dalam kedisiplinan kerja dapat dilaksanakan jika seluruh personil memiliki komitmen terhadap peraturan dan tata tertib yang sudah disepakati bersama diantaranya ketepatan terhadap waktu, ketaatan terhadap prosedur dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan September 2021 dengan personil kantor administrasi Veteran dan Cadangan-I/12 Langkat Kodam-I/Bukit Barisan diperoleh

fenomena tentang etos kerja personil yaitu beberapa personil kurang bersyukur kepada Tuhan, personil masih kurang mensyukuri nikmat yang diterimanya pada jabatan dan tanggungjawab yang dipercayakan pimpinan, beberapa personil kurang menyadari bahwa tugas dan jabatan yang diemban adalah suatu amanah yang harus dipertanggungjawabkan karena kerja adalah amanah dan ibadah. Untuk itu peneliti bertujuan melakukan penelitian ini guna mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan-I/12 Langkat Kodam-I /Bukit Barisan

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Veithzal (2016:78), defenisi promosi jabatan akan terjadi ketika jabatan seseorang sebelumnya dipindahkan hingga mendapat kedudukan baru lebih tinggi baik, level dan pembayaran yang diberi. Selanjutnya Penilaian Kinerja berdasarkan argumentasi dari Mangkunegara (2017:36), merupakan Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengutip pendapat dari Darodjat (2015:78) Etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang jelas, yaitu sesuatu yang diharapkan dapat membuat gambaran atau ekspresi tentang suatu keadaan tanpa memihak tujuan, mulai dari bermacam-macam informasi, informasi tentang data serta tampilan dan hasil. (Arikunto, 2006). Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan juga data sekunder. Dengan menggunakan sampel jenuh yaitu 45 responden Personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan. Pelaksanaan penelitian bertempat di Kantor administrasi Veteran dan Cadangan I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan yang bertempat di Jalan Jambi, Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS dengan Teknik analisis data regresi linier berganda dan seluruh alat instrument yang disyaratkan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Validitas

Menguji kesahihan instrumen hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas ($df-1$) = $45-1= 44$, diperoleh $r_{(0,05;44)}$, r_{table} adalah 0,316. Skor kesahihan setiap butir Penilaian Kinerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) serta Promosi Jabatan karyawan (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation*:

Tabel 1. Corrected Item Total Correlation Proses Rekrutmen

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{table}	Keterangan
X1 ₁	17.0444	5.180	.452	.290	Sahih
X1 ₂	17.1778	5.604	.405	.290	Sahih
X1 ₃	17.2222	4.859	.658	.290	Sahih
X1 ₄	17.1778	6.059	.444	.290	Sahih
X1 ₅	17.0667	5.155	.608	.290	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel di atas, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{table} (0,242) artinya dari 5 pertanyaan tentang Penilaian Kinerja yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 2. Corrected Item Total Correlation Seleksi Kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{table}	Keterangan
X2 ₁	16.7333	5.336	.463	.290	Sahih
X2 ₂	16.6889	5.901	.440	.290	Sahih
X2 ₃	16.8667	6.255	.436	.290	Sahih
X2 ₄	16.6222	5.604	.665	.290	Sahih
X2 ₅	17.0000	4.682	.740	.290	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel di atas, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{table} (0,308) artinya dari 5 pertanyaan tentang Etos Kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 3. Corrected Item Total Correlation Promosi Jabatan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	17.0889	5.628	.577	.290	Sahih
Y1 ₂	17.0889	6.446	.483	.290	Sahih
Y1 ₃	17.2000	5.664	.694	.290	Sahih
Y1 ₄	17.2000	6.391	.572	.290	Sahih
Y1 ₅	17.0222	6.113	.675	.290	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel di atas, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,316) artinya dari 5 butir pertanyaan tentang Promosi Jabatan yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Penilaian Kinerja (X₁) dan Etos Kerja serta Promosi Jabatan (Y) terlihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Nilai Reliabel Penilaian Kinerja , Etos Kerja dan Promosi Jabatan

Reliability Statistics					
Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r _{tabel}	Keterangan
X1	.743	.747	5	.60	Reliabel
X2	.768	.773	5	.60	Reliabel
Y	.809	.812	5	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data pada Tabel 9, nilai pada kolom Alpa Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{alpha} Penilaian Kinerja 0,743 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,743 > 0,60, nilai kehandalan atau r_{alpha} Etos Kerja 0,768 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,768 > 0,60, nilai r_{alpha} Promosi Jabatan 0,809 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,809 > 0,60, maka kuesioner tentang Penilaian kinerja, Etos kerja dan Promosi Jabatan dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Data normal atau tidak normal dilakukan analisis uji *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Promosi Jabatan
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.4222
	Std. Deviation	2.80818
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.101
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		1.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel di atas, data berdistribusi normal dengan nilai test statistic sebesar 1,164, nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* 0,133 nilai ini > sig 0,05 atau 5% atau (0,133 > 0,05).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF dimana nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Kolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Penilaian Kinerja	.143	7.002
	Etos Kerja	.143	7.002

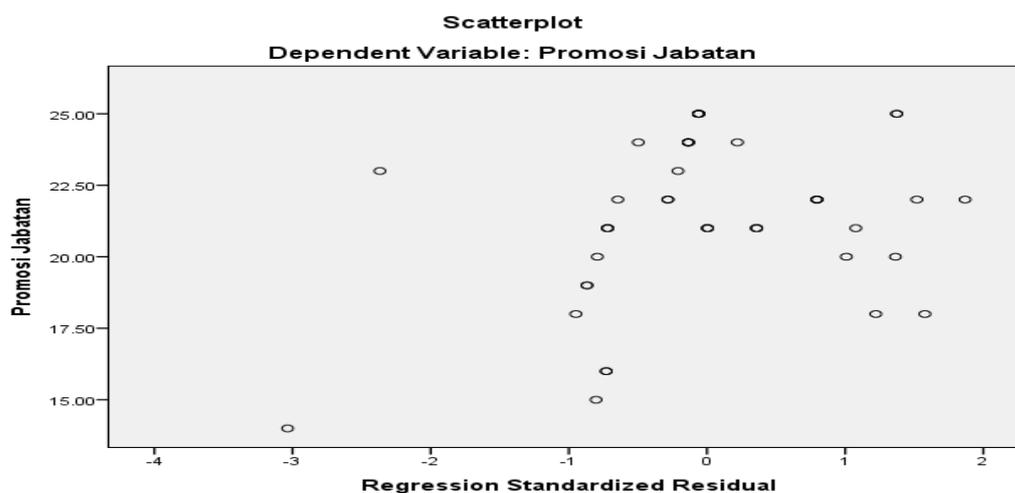
a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel di atas. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab memiliki nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variabel sebab 0,143 > 0,10; dan nilai VIF tiap variabel sebab 7,002; artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas dilakukan dengan grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar disekitar pusaran angka nol pada sumbu Y berikut:



Gambar 2: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar di atas, titik menyebar secara tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu terdeteksi menyebar di seputar pusaran angka nol pada sumbu Y. Diasumsikan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, sehingga model regresi sangat layak digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.662	.973			
Penilaian Kinerja	.622	.121	.634	.143	7.002
Etos Kerja	.314	.115	.335	.143	7.002

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data pada Tabel di atas , persamaan regresi linier berganda: $Y = 1,662 + 0,622X_1 + 0,314X_2 + 0$. Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- a) Nilai konstan sebesar 1,662, menunjuk bila variabel sebab berupa Penilaian kinerja dan Etos kerja nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Promosi Jabatan sebesar 1,662.
- b) Koefisien Penilaian kinerja (X_1) sebesar 0,622 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Penilaian kinerja sedangkan variabel sebab lain tetap maka Promosi Jabatan personil ikut naik sebesar 0,622 kali, sebaliknya juga demikian.
- c) Koefisien Etos Kerja (X_2) 0,314 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Etos kerja sedangkan variabel sebab tetap, maka Promosi Jabatan personil ikut naik sebesar 0,314 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Parsial)

Uji individual adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu Penilaian Kinerja dan Etos Kerja terhadap variabel akibat yaitu Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan berikut:

Tabel 8. Nilai *Coefficients*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.662	.973		1.708	.095		
Penilaian Kinerja	.622	.121	.634	5.150	.000	.143	7.002
Etos Kerja	.314	.115	.335	2.723	.009	.143	7.002

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data pada di atas, nilai *coefficients* individu variabel sebab, penjelasannya:

- a) Nilai koefisien t_{hitung} Penilaian Kinerja 5,150 dan nilai t_{tabel} 2,015 (rumus Excel =TINV_(0.05,44)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,150 > 2,015) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Penilaian Kinerja berpengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan.
- b) Nilai koefisien t_{hitung} Etos Kerja 2,723 dan nilai t_{tabel} 2,015 (rumus Excel =TINV_(0.05,44)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,150 > 2,015) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Etos Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan.
- c) Koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Penilaian Kinerja 5,150, Nilai t_{hitung} Etos kerja adalah 2,723 pada nilai t_{tabel} sebesar 2,015 maka nilai $t_{hitung} X_2 > t_{hitung} X_1$ (5,150 > dan 2,723). Simpulan, Penilaian kinerja secara sendiri variabel dominan berpengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

2). Uji F (Uji Serempak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh signifikansi Penilaian kinerja dan Etos kerja terhadap Promosi Jabatan Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan berikut:

Tabel 9. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315.397	2	157.699	20.729	.000^b
Residual	31.581	42	.752		
Total	346.978	44			

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Penilaian Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS, 24.00 (2022)

Data Tabel di atas, nilai F_{hitung} Penilaian kinerja dan Etos kerja 20,729 dan nilai F_{tabel} 2,816 (rumus Excel =FINV_(0,05,3,44) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,729 > 2,816), nilai sig < 0,05. secara serentak Penilaian kinerja dan Etos kerja pengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur besaran angka dalam persen kemampuan model menjelaskan variabel akibat, persentase berkisar dari nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). berikut :

Tabel 10. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.705	.86713

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2022)

Data pada Tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,727 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 72,70%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase promosi jabatan personil sebesar 72,70% sisa sebesar 27,30% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai thitung variabel Penilaian Kinerja adalah 5,150 dan nilai ttabel sebesar 2,015 (hitungan Excel =TINV(0.05,44) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (5,150 > 2,015) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, variabel Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan personil pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

Penilaian Prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kekurangan perwakilan, sehingga siklus masukan sebagai inspirasi dapat berfungsi dengan baik untuk mengatasi gangguan pekerja di tempat kerja dan memutuskan penghargaan yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaan setiap perwakilan. Tujuan dari setiap organisasi adalah untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang baik, sehingga dengan pelaksanaan yang representatif adalah wajar bahwa organisasi akan benar-benar ingin mencapai tujuannya. Eksekusi kerja yang tinggi akan berusaha untuk lebih berusaha untuk membuat kemajuan sebagai suatu keadaan dengan melihat pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cindi Ismi Januari (2015), hasil penelitian menunjukkan Variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel promosi kerja dengan nilai Beta 0.443 atau 44,3% sedangkan sisanya adalah 55.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini. variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai Beta 0.885 atau 88,5% sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.479 atau 47,9% sedangkan sisanya adalah 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini 65

Selanjutnya penelitian Rosento (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) penilaian Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi Jabatan dengan nilai signifikansi sebesar 0.736, 2) Besarnya pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain, 3) Hubungan antara Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,812 + 0.603X$, artinya setiap kenaikan Penilaian Kinerja sebesar 1 maka akan menaikkan Promosi Jabatan menjadi sebesar 17,42.

Selanjutnya hasil pengolahan data etos kerja terhadap promosi jabatan diketahui nilai thitung variabel Etos Kerja adalah 2,723 dan nilai ttabel sebesar 2,015 (hitungan Excel =TINV(0.05,44) dengan ketentuan nilai thitung > ttabel dan sighitung < sigtabel atau (2,723 > 2,015) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian variabel Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Personil pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.

Penelitian yang dilakukan Poni Yanita (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci, budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci, Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci serta secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kerinci.

Selanjutnya hasil penelitian oleh Zulfan Yusuf (2019) hasil penelitian menunjukkan secara parsial Etos Kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja personil pada Kantor Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja personil pada Kantor Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh, secara simultan Etos Kerja fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja personil pada Kantor Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. Hasil korelasi determinasi (r^2) sebesar 0.876, artinya sebesar 87.6% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu semangat kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam Etos Kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 12.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

Untuk pengaruh secara serempak nilai f hitung Penilaian Kinerja dan Etos Kerja adalah 20,729 dan nilai f_{tabel} sebesar 2,816 (hitungan Excel =FINV(0.05,3,44) dengan ketentuan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig_{hitung} < sig_{tabel}$ atau (20,729 > 2,816) dan (0,000 < 0,05). Dengan demikian, Penilaian Kinerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan Personil pada Kantor Administrasi Veteran dan Cadangan I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rosento (2018), hasil penelitian menunjukkan penilaian Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Promosi

Jabatan dengan nilai signifikansi sebesar 0.736 2. Besarnya pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan sebesar 54,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya penelitian Enita Yuliasari (2022) diperoleh hasil variabel gaya penilaian kinerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan . Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 3,167 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,003 > 0,05$), variabel Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung Sebesar 2,891 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,006 < 0,05$), variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan . Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,520 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,001 < 0,05$) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 12,415 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 > 0,05$). Nilai R_{square} sebesar 85,4% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi Promosi Jabatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Penilaian Kinerja pengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.
2. Etos Kerja pengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan personil Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.
3. Secara serentak Penilaian kinerja dan Etos kerja pengaruh signifikansi terhadap Promosi Jabatan karyawan Kaminvetcad I/12 Langkat Kodam I/Bukit Barisan.
4. *Adjusted R_{square}* yaitu 0,727 atau 72,70%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Promosi Jabatan personil sebesar 72,70% sisanya 27,30% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Penilaian Kinerja sudah baik, dengan memperhatikan penilaian kinerja personil secara lebih serius, maka personil yang berhak mendapat promosi jabatan lebih bersemangat dan bergairah sesuai tugas penempatan
2. Etos Kerja sudah baik, dengan mengelola etos kerja, personil akan lebih menghargai bentuk pekerjaan, jabatan bahkan sekalipun yang dipercayakan pimpinan penempatan di wilauah pedalaman

3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian lebih banyak sehingga diperoleh hasil pengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Cindi Ismi Januari (2015) Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 24 No. 2 Juli 2015| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: Refika Aditama
- Enita Yuliasari (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Kinerja , Etos Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Batu)e – *Jurnal Riset Manajemen*PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Poni Yanita (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor PT Inbisco Niaga Semesta Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita* 2(2) Juli 2017 (150-156)
- Rosento (2019) Analisa Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Ems Mega Semesta Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* Vol. 1 No. 1 2018. e-issn : 2614-3747
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Zulfan Muhammad (2014) Pengaruh Etos Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Personil Pada Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan, diakses dari http://library.usu.ac.id/index.php?option=com_journal_review&id=1094&task=view. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol. 5 No. 1 Th 2019 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891.