

Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kinerja Karyawan Di PT Pos Cabang Sleman Yogyakarta

Efni Pebrianti
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa/ Yogyakarta/Indonesia

Motivasi
Berprestasi Dan
Promosi Jabatan
Terhadap
Kinerja Melalui
Semangat
Kinerja
Karyawan Di
PT Pos Cabang
Sleman
Yogyakarta

Abstract

Purpose of this article

The aim of this study is to know the role of both high-achieving motivation and promotion of performance through the corporate spirit of employees at the yogyakarta branch.

Methodology

The study was quantitative the sample used in this study as many as 67 employees. The sampling technique in this study is sampling samples using random samples. Data collection methods were employed by questionnaires. The data analysis techniques used are regression and tests backed by tests t, the data it has obtained are treated using an 18 SPSS.

Result

The results of the study suggest that high-achieving motivations have a positive and significant impact on occupational fervor, promotion has a positive and significant impact on performance, a spirit of occupational enhancement to performance, and a spirit of occupational enhancement to performance.

Keyword: High-achieving, motivation, promotion, morale, employee performance

Abstrak

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran motivasi berprestasi dan promosi jabatan terhadap kinerja melalui semangat kerja karyawan di PT Pos Cabang Sleman Yogyakarta.

Metodologi

Penelitian ini bersifat kuantitatif sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan sampel *random sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi dan sobel test yang didukung dengan uji t, data yang telah didapatkan diolah menggunakan SPSS 18.

Hasil

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semangat kerja memediasi motivasi berprestasi terhadap kinerja, dan semangat kerja memediasi promosi jabatan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Promosi Jabatan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar belakang

PT Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan dengan memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di diseluruh pelosok tanah air. PT Pos Indonesia merupakan organisasi masyarakat yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia karena merupakan salah satu wadah penyedia sarana komunikasi terutama yang berhubungan membangun sarana dan fasilitas yang dapat digunakan masyarakat dalam menyelenggarakan barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional serta mempercepat arus surat. Selain itu PT Pos Indonesia menyediakan jasa dengan banyak produk, salah satu layanannya adalah Paketpos. Laporan tahunan PT Pos mengatakan bahwa Jasa pengiriman barang saat ini sudah banyak persaingan dengan sektor swasta (*Laporan Tahunan 2018 PT Pos Indonesia (Persero)*, 2018). Sebuah organisasi dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan melalui tenaga kerja yang kompeten dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi berprestasi, promosi jabatan, dan semangat kerja.

Dalam suatu organisasi motivasi berprestasi sangat penting untuk memicu prestasi, agar produktivitas kerja terus tumbuh dan berkembang baik dalam diri karyawan maupun perusahaan itu sendiri (Karaseva, Pruulman-Vengerveldt, & Andra Sibak, 2018). Salah satu hal yang bisa dijadikan motivasi oleh para karyawan adalah pemberian insentif atau penghargaan atau berupa promosi jabatan jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik (Mulia & Saputra, 2021).

Syahyuni (2018) mengemukakan setiap karyawan mendambakan promosi jabatan karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang dalam menunjukkan prestasi kerjayang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan. Usaha yang diempuh suatu perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memenuhi promosi jabatan secara tepat, karena jika promosi terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Pelaksanaan promosi jabatan dilakukan berdasarkan pertimbangan yang obyektif sehingga pelaksanaan promosi dapat berjalan dengan baik. Semangat kerja berperan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan dikarenakan dengan adanya semangat kerja diantara karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian seorang karyawan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan berarti pekerjaan itu berhasil dilakukan dengan baik. Kinerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dan sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap suatu perusahaan (Ardian, 2019). Dengan demikian yang terpenting dalam meningkatkan motivasi berprestasi melalui semangat kerja karyawan yang akan mempengaruhi hasil akhir pekerjaannya, perusahaan perlu memperhatikan hak balas jasa yang diperoleh karyawan, dengan begitu akan meningkatkan produktifitas dan potensi kerja karyawan. Berdasarkan paparan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai Peran Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap semangat kerja?; (2) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap semangat kerja? ;(3) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja? ; (4) Apakah semangat kerja memediasi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja? ; (5) Apakah semangat kerja memediasi antara promosi jabatan terhadap kinerja?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi berprestasi terhadap semangat kerja ; (2) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja; (3) Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja; (4) Untuk mengetahui pengaruh mediasi semangat kerja antara motivasi berprestasi terhadap kinerja; (5) Untuk mengetahui pengaruh mediasi semangat kerja antara promosi jabatan terhadap kinerja.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi kepada tiga bagian yaitu: (1. Bagi penelitian : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pemikiran dan dapat mengetahui serta mempelajari masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi berprestasi, promosi jabatan, semangat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.) ; (2. Bagi instansi pemerintah : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi sebuah perusahaan dalam menerapkan kebijakannya lebih memperhatikan motivasi berprestasi karyawan, promosi jabatan, dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.) ; (3. Bagi akademisi : Hasil dari penelitian ini bagi para akademisi bisa dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama khususnya untuk memahami motivasi berprestasi, promosi jabatan, dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.)

a. Tinjauan Pustaka

Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Semangat Kerja Murayama, Elliot, & Jury (2021) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi umumnya didefinisikan sebagai “energi dan arah” afek, kognisi, dan perilaku berbasis kompetensi. Motivasi berprestasi diartikan sebagai keinginan dalam mencapai prestasi sebaik-baiknya, biasanya yang menjadi ukuran adalah diri sendiri (internal) ataupun orang lain (eksternal). Motivasi berprestasi merupakan dorongan atau sikap yang membangun untuk berbuat, menentukan arah dan menerima semangat untuk meraih prestasi belajar.

Toding, David, & Pali (2015) mengungkapkan bahwa komponen motivasi berprestasi yang membedakan individu dengan motivasi berprestasi tinggi dan rendah, yaitu: (1) Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi merasa bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya dan tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya; (2) Memilih tugas dengan taraf kesulitan sedang dan berani mengambil resiko bila mengalami kegagalan; (3) Cenderung kreatif dan tidak menyukai pekerjaan rutin; (4) Menyukai umpan balik karena memperhatikan kesalahankesalahan yang dilakukannya; (5) Akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. Dimensi yang diukur dalam motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk berprestasi sedangkan untuk indikatornya yaitu berorientasi pada tujuan; target kerja; kualitas kerja; bertanggung jawab; berani mengambil risiko; serta kreatif dan inovatif. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pelle (2018) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap semangat kerja.

Hubungan Antara Promosi Jabatan Dan Semangat Kerja Indira Shofia Mulida (2020) mengungkapkan bahwa promosi jabatan merupakan program penempatan pegawai yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dengan melakukan penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berkaitan dengan perencanaan untuk mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat. Adanya peningkatan jabatan, maka tugas, tanggungjawab, serta wewenang akan meningkat. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik (Rahayu, 2017). Menurut Andhara, Mayowan, & Yuniadi (2015) beberapa tolak ukur promosi jabatan yaitu Kejujuran, Disiplin, Prestasi kerja, Kerja sama, Kecakapan, Loyalitas, Komunikatif, dan Pendidikan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2018) mengungkapkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. H2: Terdapat pengaruh signifikan positif promosi jabatan terhadap semangat kerja.

Hubungan Antara Semangat Kerja Terhadap Kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai kinerja yang baik, pimpinan perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Pratama & Wardani, 2017). Maka dengan adanya semangat kerja yang timbul, karyawan akan berupaya untuk bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan instansi. Menurut Handayani, Mane, & Manrapi (2017) mengatakan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui presensi karyawan di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama & Wardani (2017) mengungkapkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Terdapat pengaruh signifikan positif semangat kerja terhadap kinerja.

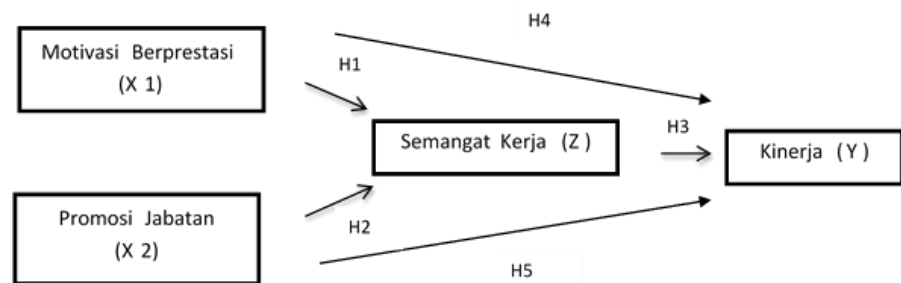
Hubungan Mediasi Antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja. Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Semangat dan kegairahan yang ada pada diri karyawan, diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin seseorang yang dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya (Pratama & Wardani, 2017). Dengan adanya dorongan kepada karyawan dan kemudian meningkatkannya semangat kerja karyawan, hal ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan berkaitan dengan terpenuhinya indikator-indikator tertentu.

Penelitian terdahulu oleh Ekada, Mirfani, & Sutarsih (2016) mengungkapkan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H4: Semangat kerja memediasi antara motivasi berprestasi terhadap kinerja

Hubungan Mediasi Antara Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja. Rahayu (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yang akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan akan membuat karyawan merasa sangat dihargai kerja kerasnya, hal ini dapat mendorong semangat kerja sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi sebuah organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Syahyuni (2018) mengungkapkan bahwa hubungan antara kinerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan dan ada hubungan yang sangat erat diantara kinerja dan promosi jabatan dan; kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap proses jabatan. H5: Semangat kerja memediasi antara promosi jabatan terhadap kinerja.

b. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1 kerangka pikir penelitian

2. Metode

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Cabang Sleman yang berjumlah 266 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) dalam Syafrina & Manik (2020) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = 25 \% \times N \quad n = 25 \% \times 266 = 67 \text{ Keterangan :}$$

n = besar sampel

N = besar populasi

Didapatkan jumlah sampel yang digunakan yaitu sejumlah 67 orang karyawan di PT. Pos Cabang Sleman.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. skala yang digunakan adalah skala likert. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi dan sobel test.

3. Hasil Penelitian/ Pembahasan

Gambar 2 Uji Regresi I

	Coefficients ^a				T	Sig.
	Model	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients	Beta			
	B	Std. Error		Beta		
(Constant)	-,168	2,694	-,062	,950		
1 Motivasi Berprestasi	,591	,097	,471	6,116	,000	
Promosi Jabatan	,441	,068	,502	6,526	,000	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja Karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dari karyawan, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja. Hasil didukung analisis regresi dengan nilai t-hitung lebih besar dari ttabel ($6,116 > 0,1997$) dengan probabilitas ($0,000$) lebih kecil dari dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian, artinya motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo, Waluyo, & Dewi (2013) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi berprestasi yang tinggi mampu mendorong semangat kerja dari karyawan untuk senantiasa bekerja secara maksimal.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja Karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan promosi jabatan dari organisasi, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja pada karyawan. Hasil didukung analisis regresi dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,526 > 0,1997$) dengan probabilitas ($0,000$) lebih kecil dari dari taraf signifikan $0,05$, dengan demikian, artinya promosi jabatan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2018) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Promosi jabatan yang ditawarkan pada karyawan akan memicu semangat kerja yang tinggi pada karyawan, hal ini dikarenakan karyawan terdorong untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pada pekerjaannya.

Gambar 3 Uji Regresi II

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	<u>Coefficients</u>		<u>Coefficients</u>			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,871	2,355	,370	,713		
Motivasi Berprestasi	,218	,106	,172	2,048	,045	
Promosi Jabatan	,163	,076	,184	2,139	,036	
Semangat Kerja	,617	,109	,613	5,651	,000	

a. Dependent Variable: kinerja

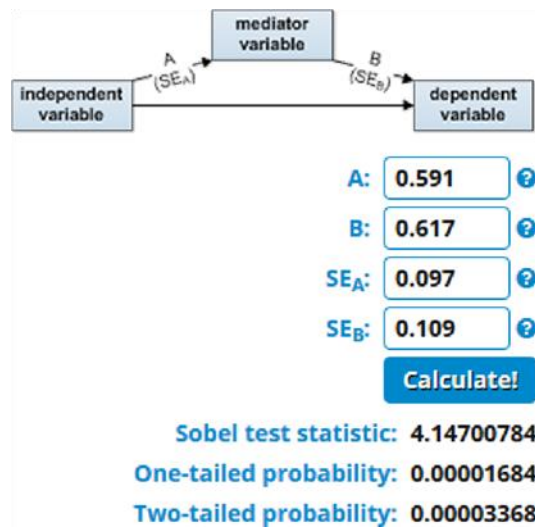
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS

Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Karyawan Di PT Pos Cabang Sleman Yogyakarta

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi semangat kerja dari karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pada karyawan. Hasil didukung analisis regresi dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,651 > 1,998$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian, artinya semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT Pos Cabang Sleman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama & Wardani (2017) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Gambar 4 Sobel Calculator I



Hipotesis keempat dalam pengujian sobel test diatas membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan sobel test yang memiliki nilai $4.147 > 1.960$ dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja yang tinggi pula dari karyawan, hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja dengan lebih baik apabila mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam (Yahyo et al., 2013) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hipotesis kelima dalam pengujian sobel test pada gambar 5 dibawah ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan sobel test yang memiliki nilai $4.264 > 1.960$ dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dengan adanya promosi kenaikan jabatan pada karyawan akan diikuti pula kenaikan kompensasi dan menjadi pembuktian karyawan berdasarkan prestasi pekerjaan yang dapat ditunjukkannya. Hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Apabila penerapan promosi jabatan yang baik pada organisasi akan mampu memberikan dorongan semangat kerja pada karyawan.

Gambar 5 Sobel Calculator II.

The diagram shows a mediation model with three variables: independent variable, mediator variable, and dependent variable. The independent variable points to the mediator variable (path A) and directly to the dependent variable (path B). The mediator variable also points to the dependent variable (path B). The paths are labeled A (SE_A) and B (SE_B).

Below the diagram, the following values are entered:

- A: 0.441
- B: 0.617
- SE_A: 0.068
- SE_B: 0.109

The **Calculate!** button is highlighted in blue.

The results displayed are:

- Sobel test statistic:** 4.26458412
- One-tailed probability:** 0.00001001
- Two-tailed probability:** 0.00002003

Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Karyawan Di PT Pos Cabang Sleman Yogyakarta

Karyawan akan senantiasa bekerja dengan giat dan maksimal karena nantinya prestasikerjanya akan dapat dihargai oleh organisasi dengan promosi jabatan. Hal ini akan mampu menjadikan karyawan bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil kerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan pada organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Pos Cabang Sleman maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berprestasi berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Cabang Sleman yaitu dengan nilai B (estimasi) 0,591 semakin tinggi motivasi berprestasi akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan. Promosi jabatan berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Pos Cabang Sleman yaitu dengan nilai B (estimasi) 0,441 semakin tinggi promosi jabatan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Pos Cabang Sleman yaitu dengan nilai B (estimasi) 0,617 semakin tinggi semangat kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja memediasi pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Cabang Sleman yaitu dengan nilai sobel test 4.147 > 1.960 motivasi berprestasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Pos Cabang Sleman melalui perantara semangat kerja. Semangat kerja memediasi pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT Pos Cabang Sleman yaitu dengan nilai sobel test 4.147 > 1.960 promosi jabatan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Pos Cabang Sleman melalui perantara semangat kerja

Daftar Pustaka

- Andhara, S. De, Mayowan, H. N., & Yuniadi, U. (2018). Pengaruh Senioritas Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–9.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 120–132.
- Ekada, A., Mirfani, A. M., & Sutarsih, C. (2016). Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah Dan Kinerja Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 141–148.
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manrapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(004), 87–98.
- Indira Shofia Mulida. (2020). Effect Of Position Promotion on Passion Employee Working and Culture Services Lamongan District Tourism. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 128–132.
- Karaseva, A., Pruulman-Vengerveldt, P., & Andra Sibak. (2018). Relationships between in-service teacher achievement motivation and use of educational technology : case study with Latvian and Estonian teachers. *Malmö University Electronic Publishing*, 27(1). Retrieved from <https://muep.mah.se>
- Laporan Tahunan 2018 PT Pos Indonesia (Persero). (2018). Indonesia.Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Murayama, K., Elliot, A. J., & Jury, M. (2021). Motivational dynamics underlying competition: The opposing processes model of competition and performance.
- Pelle, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara, 3(4).
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 59–75.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 209–217.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta*, II(1).
- Toding, W. R. B., David, L., & Pali, C. (2015). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal E-Biomedik (EBm)*, 3(1).