PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI PEGAWAI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA (Studi Pada Pegawai PLN Icon Plus Jakarta)

Dody Perkasa Amrys[1], Prayekti[2], Epsilandri Septyarini[3]
[123]Faculty of Economics, Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa, Indonesia
Surel: suryadodi982@gmail.com[1], yekti@ustjogja.ac.id[2], epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id[3]

Abstrak

This study aims to determine the effect of job promotion, employee mutation and job training on morale. Data collection method with questionnaire. The population of PLN Icon Plus South Jakarta is 152 people and samples are 60 with purposive sampling techniques. Data analysis techniques classical assumption test, normally distributed normality test and multicollinearity test do not occur. With the partial t test technique, simultaneous f test, expressed with the results of each variable Job Promotion, Employee Mutation and Job Training have a positive and significant effect on Morale Simultaneously.

Kata Kunci : *Position Promotion, Employee Mutation, Job Training And Work Spirit*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, mutasi pegawai dan pelatihan kerja terhadap semangat kerja. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Populasi PLN Icon Plus Jakarta Selatan yang berjumlah 152 orang dan sampel 60 dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data uji asumsi klasik, uji normalitas berdistribusi normal dan uji multikolinearitas tidak terjadi. Dengan teknik uji t parsial, uji f simultan, di nyatakan dengan hasil setiap variabel Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja secara Bersamaan.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Mutasi pegawai, Pelatihan Kerja dan Semangat Kerja

A. PENDAHULUAN

Seorang pegawai adalah sumber daya yang dibedakan dari faktor-faktor produksi lainnya karena pegawai memiliki perasaan, pikiran, keinginan, dan latar belakang yang berbeda. Pegawai berusaha mendapatkan pekerjaan dengan cara tertentu misalnya dengan memaksimalkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan energi untuk bekerja dengan harapan meningkatkan kesejahteraan mereka ke arah yang benar dengan lebih baik. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk berkembang adalah meningkatkan semangat kerja pegawai. Seorang pegawai dengan semangat kerja yang tinggi pasti akan memiliki sikap positif sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah sejauh mana pegawai menjalankan tugasnya di perusahaan dengan antusias (Rahim, 2021)

PLN Icon Plus Mampang adalah anak perusahaan PT. PLN (Persero), pemegang saham utama dan pengendali PLN Icon Plus adalah PT. PLN (Persero). JL. Kh. Abdul Rochim No. 1, RT.9/RW.1, Kuningan Barat, Kec. Mampang Prpt, Kota Jakarta Selatan. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jaringan, layanan, dan konten telekomunikasi yang secara konsisten berupaya menjaga kelangsungan bisnis perusahaan agar dapat terus tumbuh dan berkembang dengan baik. Perseroan juga memperkuat sistem pengendalian internal melalui pengelolaan risiko yang prudential, terintegrasi, efektif dan efisien di setiap level.

setiap perusahaan harus melakukan upaya terus menerus agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegembiraan. Dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja, pekerjaan akan selesai lebih cepat, absensi akan dikurangi seminimal mungkin dan kemungkinan perpindahan pegawai juga akan diminimalisir. Ketika organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, organisasi diuntungkan karena kinerja pegawai meningkat dan kinerja yang dicapai dengan kualitas yang baik, kehadiran, disiplin dan disiplin yang baik juga lebih tinggi.

Semangat di pengaruhi promosi jabatan merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ini dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja (Saragih & Wahyuni, 2019). Promosi yang dilakukan di lingkungan perusahaan juga bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada kpegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya, yang merupakan kepentingan perusahaan secara optimal (Zebua, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah mutasi pegawai. Mutasi pegawai Perubahan posisi, kedudukan, dan tempat kerja dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam satu organisasi (Lubis et

al., 2022). Mutasi pegawai juga bisa terjadi karena organisasi atau instansi sedang mengalami ekspansi atau karena ada lowongan yang perlu segera diisi. Pangaribuan et al., (2021) . menyatakan bahwa tujuan mutasi yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya ke Menghilangkan kebosanan atau kebosanan dengan pekerjaan dan meningkatkan pengalaman kerja pegawai. Mutasi umum terjadi dalam upaya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai perusahaan.

Pelaksanaan suatu program pelatihan kerja dapat dikatakan berhasil apabila di dalam peserta pelatihan terdapat proses transformasi. Proses transformasi dapat dinyatakan berlangsung dengan baik jika setidaknya ada dua hal, yaitu: meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan mengubah perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin, dan etos kerja pegawai (Agustina, 2021). Dengan demikian pentingnya pelatihan adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Kajian Pustaka

Promosi jabatan

Menurut (Herawati et al., 2022) Promosi jabatan adalah pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula. Jika hal ini diinformasikan dengan baik, maka akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk berusaha lebih meningkatkan kinerjanya, Ketika mendapatkan promosi, karyawan selalu termotivasi untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dengan harapan perusahaan akan dipromosikan, yang dalam hal ini juga akan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan.

Mutasi pegawai

Menurut (Husain, 2022) Mutasi pegawai atau pengalihan jabatan atau pekerjaan merupakan hal umum yang terjadi pada suatu institusi. Perubahan jabatan atau pekerjaan disini masih pada jenjang yang sama dan juga tidak diikuti dengan perubahan tingkat kewenangan, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatan, yang perubahan mutasi hanya bidang tugasnya saja. Menurut (Aini & Lucrative, 2015) Mutasi adalah aktivitas memindahkan pekerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Namun, mutasi tidak selalu sama dengan transfer. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan pekerja, mentransfer tanggung jawab,

mentransfer status pekerjaan. Mutasi sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak ditiadakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga pegawai lebih terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik dan memiliki kinerja yang lebih baik. Pelatihan kerja adalah proses sistematis mengubah perilaku pegawai ke suatu arah untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan tujuan mempertahanka pegawai dan pada saat yang sama meningkatkan keterampilan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya (Alfian dan M. Nawawi, 2022).

Semangat Kerja

Menurut (Patmanegara et al., 2021) Semangat kerja adalah keinginan dan keikhlasan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk dapat bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya. pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi tentunya mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam menciptakan keberlangsungan kinerja perusahaan.

Promosi Jabatan dan Semangat Kerja

Pengaruh yang menjelaskan antara promosi jabatan dan semangat kerja menurut (Andriani, 2022) menyatakan bahwa: "Ada beberapa alasan mengapa di setiap badan usaha perlu mengambil tindakan promosi. Diantaranya adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika promosi direalisasikan kepada mereka yang menghasilkan prestasi kerja tinggi, maka ada kekuatan yang merangsang bagi pegawai untuk meningkatkan semangat. Semangat kerja yang tinggi diperlukan untuk setiap entitas bisnis dan ini sebagian dapat disebabkan oleh penyediaan promosi yang objektif". Hasil penelitian (Wahyu Irawan et al., 2021), membuktikan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, semakin sering pelaksanaan promosi Jabatan, maka semangat kerja akan semakin meningkat.

H1: Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Mutasi Pegawai dan Semangat Kerja

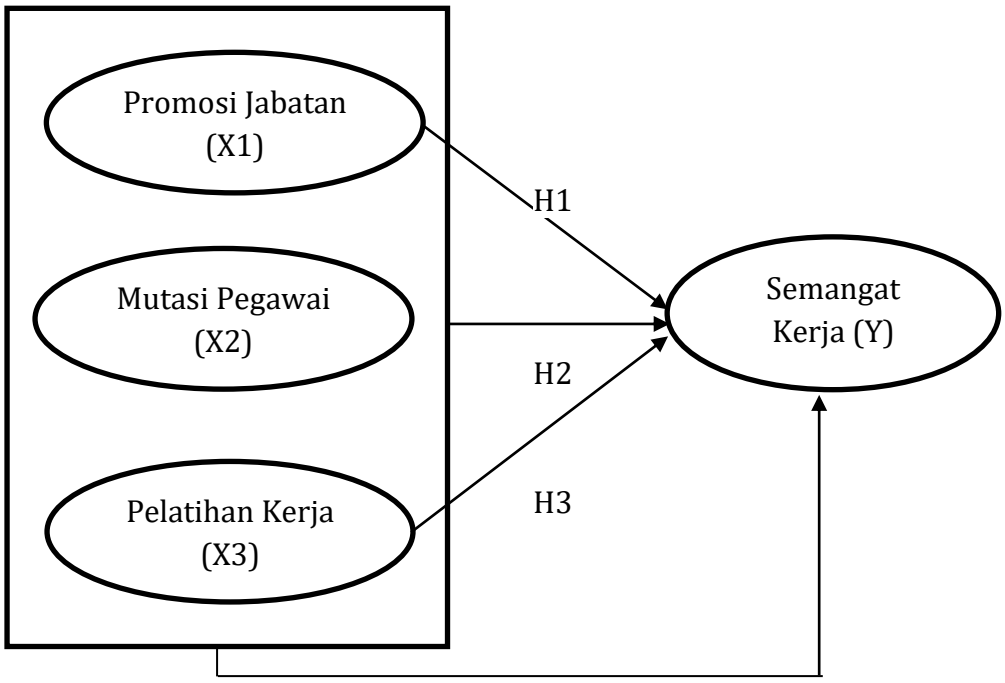
Mutasi bukanlah hukuman yang diberikan dari organisasi kepada pegawainya, tetapi merupakan bentuk perhatian organisasi kepada pegawainya agar pegawai lebih semangat dalam bekerja. Mutasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja seorang pegawai karena tempat dan posisi yang baru dapat membuat seseorang lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian (Surendra & Mahadewi, 2023), membuktikan bahwa Mutasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya jika pelaksanaan Mutasi Pegawai kerja baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, mutasi tersebut akan berdampak dan meningkatkan semangat kerja.

H2: Mutasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Pelatihan Kerja dan Semanagat Kerja

Menurut (Dunggio, 2023), mengungkapkan bahwa pegawai juga membutuhkan pelatihan yang baik untuk mendorong diri mereka sendiri untuk dapat meningkatkan moral. Pelatihan adalah cara mengajarkan keterampilan dan pengetahuan atau sikap tertentu sehingga mereka dapat lebih kreatif dan mampu melaksanakan kewajiban atau tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar. Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhli, 2020), menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Artinya, apabila seseorang melakukan Pelatihan Kerja, maka semangat kerja akan meningkat.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja



B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PLN Icon Plus Jakarta yang berjumlah 152 pegawai, penelitian menggunakan sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel purposive sampling, Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang dikumpulkan langsung dari responden, adapaun Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner adalah dengan menggunakan sekala likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas

hasil uji validitas yang telah dilakukan diketahui semua butir pertanyaan memiliki (X1) Promosi Jabatan r-hitung 0,801 > 0.2542 r-tabel, (X2) Mutasi pegawai r-hitung 0,343 > 0.2542 r-tabel, (X3) Pelatihan Kerja r-hitung 0,852 > 0.2542 r-tabel, (Y) Semangat Kerja r-hitung 0,725 > 0.2542 r-tabel maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid, sehingga pertanyaan tersebut layak digunakan dalam kuesioner. Tahap selanjutnya adalah uji realiabilitas. Hasil uji realiabilitas (X1) 0,922, (X2) 0,859, (X3) 0,961, (Y) 0,934 menunjukan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tes T (Parsial)

Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen yang sebelumnya terlihat jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, penelitian ini adalah nilai signifikan Promosi Jabatan 0,004 < 0,05, t-hitung 2.980 > 2.003 t-tabel, nilai signifikan Mutasi Pegawai 0,021 < 0,05, t-hitung 2.372 > 2.003 t-tabel, nilai signifikan Pelatihan Kerja 0,012 < 0,05, t-hitung 2.595 > 2.003t-tabel. Jika dilihat variabel (X1),(X2),(X3), berpengaruh terhadap Semangat Kerja variabel (Y).

Tes F (Simultan)

Secara bersamaan dalam penelitian ini adalah menguji ketiga variabel independen secara bersama-sama untuk mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen (X1, X2, X3) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel

dependen (Y), jika besarnya nilai f-hitung > nilai f-tabel pada tingkat signifikan < 0,05. Besarnya nilai f-hitunng pada penelitian ini adalah 56.999 Hasil besarnya nilai f-tabel 2.769. Pengujian uji F diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh promosi Jabatan, Mutasi pegawai dan pelatihan kerja secara simultan terhadap semangat kerja adalah 0,001 < 0,05 dan nilai F dihitung sebesar 56,999 > 2,769, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen promosi Jabatan, Mutasi pegawai dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji Nilai koefisien determinasi (R2) terlihat pada Abjuster R Square pada tabel ringkasan model. Nilai menunjukkan berapa banyak (%) variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam hal ini nilai Adjusted R Square sebesar 0,740, atau 74,0% Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh Promosi jabatan (X1), Mutasi pegawai (X2), pelatihan Kerja (X3), sedangkan sisanya (100% - 74,0% = 26,0%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,004 < kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa promosi memiliki dampak signifikan pada moral. Dan penelitian ini mendukung sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Irawan et al.,(2021) mengatakan bahwa promosi memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh mutasi pegawai terhadap semangat kerja

Hasil penelitian Variabel mutasi pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,021 < kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa mutasi pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap moral. Dan penelitian ini mendukung sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aderibigbe, (2018) mengatakan bahwa mutasi pegawai memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap semangat kerja

Hasil Penelitian Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil regresi yang menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,012 < kurang dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja. Dan penelitian ini mendukung sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arini et al.,(2022) mengatakan bahwa pelatihan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Promosi Kerja, Mutasi pegawai dan Pelatihan Kerja terhadap semangat kerja

Hasil penelitian statistik uji F secara keseluruhan terhadap variabel Promosi jabatan, Mutasi pegawai dan pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap semangat kerja nilai sepanjang 0,001 < 0,05 dan nilai F dihitung > F tabel 56,999 > 2,769, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai PLN Icon Plus Jakarta Selatan mengenai pengaruh promosi Jabatan, Mutasi pegawai dan pelatihan kerja terhadap Semangat Kerja dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, Mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dan sekaligus Promosi jabatan, Mutasi pegawai dan Pelatihan Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Saran

Pastikan pemilihan sampel mencakup beragam tingkat jabatan, pengalaman, dan bidang pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selidiki pengaruh masing-masing faktor promosi jabatan, mutasi kerja, pelatihan kerja terhadap semangat kerja secara terpisah, Ambil kira faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, struktur kepemimpinan, dan kondisi eksternal yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut, Dengan memperhatikan saran ini, dapat memberikan kontribusi yang lebih substansial terhadap pemahaman tentang bagaimana promosi jabatan, mutasi pegawai, dan pelatihan kerja dapat memengaruhi semangat kerja di lingkungan kerja.

E. Daftar Referensi

Aderibigbe. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Cilegon. *Journal of Economic, Business and Accounting*, *6*(1), 1–8.

Agustina, A. (2021). Evaluasi Pelatihan Penyuluh Agama Islam Non Pns: Implementasi, Hambatan Dan Dampaknya Terhadap Kompetensi Alumni. *Jurnal Perspektif*, *14*(1), 1–22.

Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *6*(1), 105.

Alfiani, S., & M. Nawawi, Z. (2022). Kebijakan Dinas Tenaga Kerja Dalam Pembukaan Pelatihan dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kota Medan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *4*(1), 55–61.

Andriani, F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbar*. 1–13.

Arini, N. P. M. Y., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi Dalem Kahyangan Dukuh Kerobokan Badung. *Jurnal Emas*, *3*(7), 263–272.

Dunggio, M. (2023). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, *1*(4), 523–533.

Fadhli, K. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus pada Yayasan Yalatif Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, *4*(2), 35–50.

Herawati, A., Orbaningsih, D., & (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisplin*, *1*(10), 3660–3671.

Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(1), 1–10.

Lubis, R. T., Rizky, F., & Gunawan, R. (2022). Penentuan Mutasi Karyawan Menggunakan Metode Additive Ratio Assesment (ARAS). *Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD)*, *1*(1), 41.

Pangaribuan, V. P. P., Jerry, B. A., & Silalahi, O. J. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I. *Polimedia*, *24*(2), 53–66.

Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, *3*(1), 70–85.

Rahim, O. A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *15*(2), 84–96.

Wahidah, F., & Maristyawati, D. (2023). Model of Multicultural Education In Religion As A Strengthening Strategy The Character of Tolerance In Early Childhood. FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman, 14(01), 12-23.

Saragih, S. M., & Wahyuni, N. S. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, *5*(2), 136–141.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D* (ke 3). Alfabeta.

Surendra, I. M. A. D., & Mahadewi, K. J. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar. *Jurnal Dikemas*, *7*(1), 36–45.

Wahyu Irawan, Priyono, A. A., & ABS, K. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, *10*(6), 134–142.

Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *7*(2), 109–124.