

Peranan Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: dedy.ddn@bsi.ac.id

Abstrak

Manajemen Sumber daya Manusia atau manajemen personalia merupakan bagian yang berperaan penting dalam peningkatan kinerja dari para karyawan. Hal ini diperlu dilakukan guna mendayagunakan manusia sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai, maka seorang pemimpin harus terus berusaha memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga mereka ingin bekerja dengan antusias dan penuh tanggung jawab, ini sangat penting karena motivasi kerja mereka tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki, tetapi juga telah mempengaruhi besarnya semangat kerja mereka. Oleh karena itu, semangat kerja yang berkembang diterapkan oleh perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Ada beberapa hal yang dapat dipakai untuk meningkatkan motivasi kerja, dua diantaranya adalah kompensasi yang memadai dan promosi jabatan yang cukup adil dan bersinambungan. Oleh karena itu perlu adanya suatu langkah aktif dan positif dari bagian manajemen sumber daya manusia diperusahaan untuk terus meningkatkan upaya peningkatan kinerja perusahaan dalam hal ini adalah perbaikan prosedur promosi jabatan yang lebih baik dari waktu ke waktu dan peningkatan pemberian kompensasi karyawan. Sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi dan Promosi jabatan dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Perbaikan dan peningkatan ini adalah langkah penting yang harus dilaksanakan mengingat begitu besar efek yang dapat ditimbulkan dari kenaikan dan atau penurunan tingkat motivasi kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja dan lain sebagainya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari semua variabel melalui uji determinasi dan uji T dan uji F. Tempat pengambilan data adalah pada PT. Beiersdorf Indonesia Jakarta Selatan dimana yang menjadi responden adalah seluruh karyawan pada divisi sales yang berjumlah 50 orang, jadi metode penentuan sample adalah sample jenuh dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan system penilaian jawaban menggunakan skala likert.

Kata Kunci: Kompensasi, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

Abstract

In order to utilize humans so that company goals can be achieved, a leader must continue to try to motivate his employees so that they want to work enthusiastically and responsibly, this is very important because their work motivation is not only determined by the knowledge and skills they have, but also has influenced the magnitude of their work enthusiasm. Therefore, a developed work spirit applied by the company can achieve its goals effectively and efficiently. There are several things that can be used to increase work motivation, two of which are adequate compensation and promotions that are fair and sustainable. Therefore, it is necessary to have an active and positive step from the human resource management section of the company to continue to increase efforts to improve company performance in this case, namely improving better promotion procedures from time to time and increasing employee compensation. So that with an increase in compensation and promotion of positions can increase the work motivation of employees. This improvement and improvement is an important step that must be implemented considering the enormous effects that can be caused by increasing and or decreasing the level of employee motivation and its relationship with performance and so on. The purpose of this research is to find out the relationship of all variables through a determination test and T test and F test. Place of data collection is at PT. Beiersdorf Indonesia, South Jakarta where the respondents were all employees in the sales division, totaling 50 people, so the method of determining the sample is a saturated sample with a significance level of 5% and the answer scoring system uses a Likert scale.

Keywords: Compensation, Promotion, Work Motivation

1. Pendahuluan

Sebuah hal yang lumrah bila setiap orang berpikir dan berkeyakinan bahwa elemen yang paling penting dalam sebuah organisasi (baik bisnis atau pelayanan umum) adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting untuk menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Penggunaan teknologi tercanggih sekalipun bila tidak didukung oleh manusia yang terlatih menghasilkan hasil yang tidak sesuai dengan tingkat keberhasilan yang diharapkan.

Dalam hal ini peran dari manajemen personalia atau bagian MSDM diperlukan dalam meningkatkan dan mendayagunakan sumberdaya manusia sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik.

Banyak faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan karir atau kemajuan dalam perusahaan sering dikenal sebagai promosi jabatan atau peningkatan karir. Oleh karena itu, dengan adanya peluang promosi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan, ini akan menciptakan keinginan bagi karyawan untuk memotivasi diri mereka sendiri.

Hal yang sama dengan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. kompensasi yang baik akan mendorong terjadinya motivasi yang baik bagi karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja dari para karyawan.

Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo dalam (Badriyah, 2017) Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memenuhi kebutuhan keuangan. Karyawan diberi kompensasi dalam bentuk upah, bonus atau cara lain untuk memenuhi kebutuhan hidup atau keuangan mereka sehari-hari.
2. Hubungan antara kompensasi dan produktivitas. Kompensasi yang lebih baik memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih produktif. Karena produktivitas tenaga kerja yang tinggi, biaya tenaga kerja per unit/bahan produksi lebih rendah.
3. Kaitan antara remunerasi dan kesuksesan perusahaan. Semakin berani

sebuah perusahaan menawarkan hadiah yang tinggi, semakin membuktikan keberhasilannya. Karena imbalan yang tinggi hanya mungkin jika pendapatan perusahaan meningkat.

4. Kaitan antara keadilan dalam pemberian kompensasi. Tawaran kompensasi yang tinggi harus dikaitkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan dalam posisi dan gaji yang tinggi.

Menurut Simamora dalam (Kadarisman, 2018) Kompensasi atau penghargaan termasuk keuntungan finansial dan layanan nyata dan manfaat yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja internal organisasi. Lebih lanjut disebutkan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja atau karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka pada organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Simamora dalam (Hendry, 2022) kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi / perusahaan.

Promosi Jabatan

Menurut (Mantouw, 2022) Promosi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kinerja pegawai, yaitu pegawai dipindahkan dari jabatan atau kedudukan semula ke jabatan yang lebih tinggi atau jabatan yang mempunyai wewenang, tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi, dan diberi imbalan dalam bentuk imbalan. kenaikan gaji. atau status.

Menurut Siagian (Tokang, 2023) dalam Promosi adalah pemindahan pegawai atau karyawan dari satu posisi atau tempat ke posisi atau tempat yang lebih tinggi, dan dengan itu muncul peningkatan tugas, tanggung jawab, dan wewenang atas posisi yang dipegang sebelumnya.

Menurut Rivai (Duha, 2023) dalam Promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, atau tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi

Menurut (Sinambela, L. P., & Sinambela, 2019) "Motivasi kerja

merupakan pendorong mental yang menimbulkan dorongan. Pemberian motivasi ini merupakan harapan agar setiap pegawai mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno dalam (Mishartini, 2021) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

Sedangkan menurut Sukanto dan Handoko dalam (Sukrispiyanto, 2019) Motivasi sebagai keadaan privasi pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Maslow dalam (Fahmi, 2016) Kebutuhan manusia ada 5 tingkatan, dan setiap tingkatan hanya bisa diperoleh melalui tingkatan berikutnya, begitu seterusnya. Level-level ini adalah:

1. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling mendasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu, dan kebutuhan ini meliputi sandang, pangan, dan papan.
2. Safety and Security Need, kebutuhan saat ini seperti: karyawan memiliki kemampuan untuk menabung, karyawan memiliki pensiun, asuransi, dll, kondisi kerja yang menyenangkan, dan hidup yang aman.
3. Kebutuhan sosial, seperti hubungan dengan perasaan pribadi, seperti cinta dan hubungan dengan organisasi sosial.
4. Kebutuhan akan harga diri, keinginan untuk memperoleh harga diri, dan keinginan untuk menunjukkan prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, keinginan untuk mewujudkan aktualisasi diri, yaitu memenuhi potensi diri dan mewujudkannya dalam bentuk pengembangan diri.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang diukur secara statistik dari kuesioner untuk menarik kesimpulan tentang fenomena yang dipilih sebagai judul. Survei dilakukan berdasarkan teori yang dipilih sesuai dengan variabel penelitian dan semua tanggapan responden diberi peringkat atau skor pada skala Likert.

Pada penelitian ini, penulis mencoba melakukan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Perhitungan dilakukan dengan mengukur validitas dan reliabilitas, tes klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t, dan uji f.

Menurut (Priyatno, 2017) Untuk mengetahui seberapa akurat item dalam tes, yaitu tes survei validitas, untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut (Sugiyono, 2018) Suatu teknik atau uji korelasi dapat digunakan untuk menetapkan arah dan mengukur kekuatan dan kelemahan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian.

Tulisan ini mengambil data pada PT. Beiersdorf Indonesia Jakarta Selatan dimana yang menjadi responden adalah seluruh karyawan pada divisi sales yang berjumlah 50 orang, jadi metode penentuan sample adalah sample jenuh.

Tulisan ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan perhitungan menggunakan SPSS versi 21 dan bantuan dari Microsoft excel.

3. Hasil dan Pembahasan

Seperti yang telah disamakan pada bagian sebelumnya bahwa dalam tulisan ini pengujian dilakukan dalam beberapa cara atau pengujian seperti validitas dan reliabilitas, tes klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t, dan uji f dan alat uji yang digunakan adalah SPSS versi 21.

Berikut adalah beberapa pengujian tersebut. Pengujian validitas, dari hasil uji ini didapatkan hasil seperti berikut.

Tabel 1. Validitas

| ITEM | R HITUNG | R TABEL | KET |
|------|----------|---------|-------|
| K1 | 0,672 | 0,284 | Valid |
| K2 | 0,505 | 0,284 | Valid |
| K3 | 0,761 | 0,284 | Valid |
| K4 | 0,820 | 0,284 | Valid |
| PJ1 | 0,616 | 0,284 | Valid |
| PJ2 | 0,688 | 0,284 | Valid |
| PJ3 | 0,513 | 0,284 | Valid |
| PJ4 | 0,600 | 0,284 | Valid |
| PJ5 | 0,738 | 0,284 | Valid |
| PJ6 | 0,735 | 0,284 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| PJ7 | 0,718 | 0,284 | Valid |
| PJ8 | 0.719 | 0,284 | Valid |
| M1 | 0,680 | 0,284 | Valid |
| M2 | 0,710 | 0,284 | Valid |
| M3 | 0,729 | 0,284 | Valid |
| M4 | 0,647 | 0,284 | Valid |
| M5 | 0,674 | 0,284 | Valid |

Sumber : Olah data SPSS

Dapat terlihat bahwa semua item pertanyaan dari ketiga variabel berada diatas batas dari r tabel sebesar yaitu 0,284 yang artinya semua variabel pertanyaan dinyatakan valid.

Menurut (Ghozali, 2018), dalam melihat tingkat reabilitas dari sebuah variabel maka dapat menggunakan tabel berikut:

Tabel III.2
Tingkat Reliabilitas

| Koefisien Reliabilitas | Kriteria |
|------------------------|-----------------|
| > 0,9 | Sangat Reliabel |
| 0,7 – 0,9 | Reliabel |
| 0,4 – 0,7 | Cukup Reliabel |
| 0,2 – 0,4 | Kurang Reliabel |
| < 0,2 | Tidak Reliabel |

Sumber; Ghozali (2018)

Berikut adalah hasil pengujian reabilitas yang juga menggunakan spss versi 21.

Tabel 3. REABILITAS

| Variabel | Reabilitas | KET |
|-----------------|------------|--------|
| Kompensasi | 0,628 | Cukup |
| Promosi Jabatan | 0,813 | Tinggi |
| Motivasi | 0,719 | Cukup |

Sumber : Olah data SPSS

Dari hasil oleh data dihasilkan tabel reabilitas dimana dapat terlihat bahwa semua variabel berada dalam diatas batas 0,6 dan pada variabel promosi jabata didapatkan hasil 0,813 dimana masuk dalam kategori reabilitas tinggi.

Setelah uji validitas dan reabilitas maka berikutnya adalah uji klasik dimana

akan diuji normalitas, multikolinieritas, heterokedaksitas dan auto korelasi. Berikut adalah hasil uji Normalitas.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.40173397 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .071 |
| | Negative | -.086 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .611 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .850 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS

Dari hasil pengujian didapatkan hasil sebagai hasil yang baik karena nilai Asymp sig (2- tailed) di dapatkan 0,850 maka dinyatakan bahwa sebaran data dinyatakan normal.

Berikut adalah hasil pengujian dari multikolinieritas.

Tabel 5 Mutikolinieritas
Coefficients^a

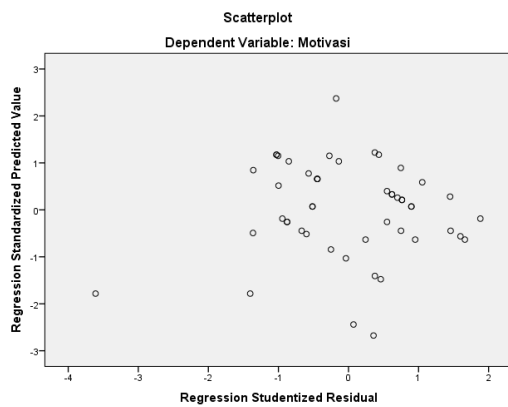
| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Kompensasi | 0.934 | 1.071 |
| Promosi | 0.934 | 1.071 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : SPSS

Dari tabel hasil uji SPSS didapatkan hasil pada angka pengujian VIF baik kompensasi dan promosi berada kurang dari 10,00 atau bila dilihat dari hasil angka tolerance yaitu diatas 0,10 yang

artinya tidak ada multikolinieritas. berikut adalah uji heterokedaksitas :



Sumber : SPSS

Gambar 1. Scater plot

Dari hasil uji heterokedaksitas didapatkan bahwa pengujian mendapati bahwa tidak terjadi heterokedaksitas atau tidak terdapat keraguan dalam data yang dipakai. hal ini data dilihat dari titik titik menyebar diantara nilai nol, tidak berkumpul, tidak bergelombang dan tidak berpola.

Berikutnya dalam uji autokorelasi didapatkan hasil atau tabel mummy seperti berikut ini.

Tabel 6 Uji Regresi linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 3.794 | 2.500 | | 1.518 | .136 |
| Kompensasi | .286 | .123 | .238 | 2.323 | .025 |
| Promosi | .393 | .063 | .638 | 6.237 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : SPSS

Dari hasil uji diatas maka didapatkan persamaan baru yaitu :
 $Y = 3,794 + 0,286 + 0,393$

Tabel 7 Uji Regresi linier berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 3.794 | 2.500 | | 1.518 | .136 |
| Kompensasi | .286 | .123 | .238 | 2.323 | .025 |
| Promosi | .393 | .063 | .638 | 6.237 | .000 |

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari hasil uji untuk uji t aka didapatkahasil serpti tabel diatas dan dapat terlihat bahwa hasil pada sig dari kompensasi dan promosi adalah tidak lebih dari 0,05 artinya pada variabel kompensasi secara parsial (sendiri) variabel ini tidak mempengaruhi dengan motivasi karena berada diatas 0,05 sedangkan variabel promosi secara parsial mempengaruhi dengan variabel motivasi.

Tabel 8. Uji F (simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 113.502 | 2 | 56.751 | 27.704 | .000 ^b |
| Residual | 96.278 | 47 | 2.048 | | |
| Total | 209.780 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Promosi, Kompensasi

Sumber : SPSS

Dari tabel anova diatas didapatkan hasil kesimpulan bahwa secara bersama sama kedua variabel mempengaruhi variabel motivasi karena hasil sig berada dibawah 0.05.

Setelah menghitung beberapa pengujian dengan bantuan SPSS maka berikut ini adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang secara parsial atau simultan hampir bersamaan dengan variabel yang dipilih pada tulsian kali ini.

Menurut hasil penelitian yang dijalankan oleh (Putra, 2020) didapati bahwa Promosi Jabatan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0.067 atau sebesar 6,7 persen angka ini masih cukup kecil karena tidak sampai 10 persen.

Dalam uji t yang dilakukan oleh (Syarief, 2021) didapatkan kesamaan bahwa variabel promosi jabatan memberikan pengaruh positif pada variabel motivasi kerja.

Dari hasil pengujian yang (Rapareni, 2020) dilakukan oleh didapatkan hasil bahwa secara parsial variabel promosi jabatan memberikan pengaruh secara signifikan kepada variabel motivasi kerja.

Selain dari beberapa penelitian diatas, maka berikut adalah penelitian yang berhubungan dengan kompensasi. Dari hasil penelitian yang dijalankan (Koljaan, 2021) oleh didpaatkah hasil bahwa variabel kompensasi yang didapatkan karyawan dapat mendorong terciptanya semangat kerja dalam pekerjaannya.

Berikutnya pada tulisan yang dibuat oleh (Syahyuni, 2021) dimana ada kesamaan atas ketiga variabel pada judul tetapi pada tempat dan tahun yang berbeda, terdapat beberapa kesamaan yaitu pada uji Normalitas, multikolinier, dan heterokedasitas tidak ditemukan hal yang membuat penelitian gagal yang artinya terdapat kesamaan diantara dua penelitian ini.

4. Kesimpulan

Beberapa simpulan yang dapat disampaikan setelah adanya pembahasan diatas adalah sebagai berikut:

1. Semua variabel memiliki validaitas dan reabilitas yang baik.
2. Sebaran data normal tidak terjadi multikolinier dan juga tidak terjadi heterokedaksitas, termasuk uji autokorelasi dalam arti semua uji klasik berjalan dengan baik.
3. Pada uji parsial di dapatkan hasil bahwa pada variabel kompensasi didapatkan tidak mempengaruhi variabel motivasi.
4. Pada uji simultan didapatkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu motivasi.

Referensi

- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Duha, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV . Bukit Raya. *Emabi*, 2(1). Retrieved from <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ema bi/article/view/2085/1368>
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Uuniversitas Diponegoro.
- Hendry, H. & N. nicholas. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sukses Makmur Pratama Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3). Retrieved from <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/719/465>
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koljaan, C. A. & D. R. R. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID 19 (PT .TAKAGI SARI MULTI UTAMA). *The Asia Pasific Journal Of Management Studies*, 8(1). Retrieved from <https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/450/437>
- Mantouw, G. M. (2022). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT . Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung. *Jurnal Productivity*, 3(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37990/34767>
- Mishartini, Y. & M. retno. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Derma XP Indonesia. *Prosiding Seminar UNIMUS*, 4.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Putra, A. N. jaya. (2020). PENGARUH

- MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASIKERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADASEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). Retrieved from <https://lppmstianusa.com/ejurnal/index.php/jurnal/article/view/78/49>
- Rapareni, Y. (2020). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN/TI DI DIVISI SDM PT PSP. *Ekobis*, III(2). Retrieved from <https://ekobis.unisti.ac.id/index.php/ejurnal/article/view/60/62>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiyawami, Ed.) (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Syahyuni, D. (2021). Peranan Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1). Retrieved from <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/view/1431/858>
- Syarief, F. & K. P. U. (2021). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KUALITAS TERHADAP MOTIVASI PEMERINTAH KOTA BEKASI. *Jurisma*, 11(1). Retrieved from <https://ojs.unikom.ac.id/index.php/juris> [ma/article/view/2872/2695](https://ojs.unikom.ac.id/index.php/juris)
- Tokang, M. & A. S. (2023). PENGARUH PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSIJABATAN PNS PADA KANTOR KECAMATANPITUMPANUAKABUPATEN WAJO. *Gemilang*, 3(1). Retrieved from <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/view/310/327>