ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Vol.3, No.11, Oktober 2024

Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha RRI Jakarta

Sri Faradiba[1], Ety Nurhayaty[2]
[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: srifaradiba2@gmail.com[1], ety.eyy@bsi.ac.id[2]

Article History:
Received: 20 September 2024
Revised: 05 Oktober 2024
Accepted: 07 Oktober 2024

Keywords: *Promosi Jabatan, Mutasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *RRI Jakarta merupakan lembaga penyiaran tertua di Indonesia, bergerak dalam bidang penyiaran radio yang berlokasi di Jakarta Pusat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, didukung data sekunder. Metode analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan seluruh pegawai yang berjumlah 38 orang bagian Tata Usaha, dengan teknik sampling jenuh. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} 3,254> t_{tabel} 2.030 dan nilai sign 0,003<0,005 dan mutasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifkan terhadap karyawan karena nilai t_{hitung} 0,658 < t_{tabel} 2,030 dan nilai sign 0,515>0,005. Dan dari hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan signifikan pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai f_{hitung} sebesar 10,697 > f_{tabel} 3,020 dan nilai sign 0,000<0,05.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu, (Susan, 2019).

Kinerja karyawan dibagian tata usaha RRI Jakarta sangat vital dalam mendukung kelancaran operasional siaran dan kegiatan RRI secara keseluruhan. Sehingga promosi jabatan dan mutasi merupakan dua kompenen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Yang dimana promosi jabatan ini dapat memberikan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan, sedangkan mutasi dapat menambah pengalaman dan wawasan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa kinerja karyawan

RRI sedang mengalami penurunan. Hal ini bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

A.	Hasil Kinerja	2022		2023	
		Bobot	Skor	Bobot	Skor
1.	Kualitas (output)	15%	12,8	15%	11,95
2.	Kuantitas (mutu)	15%	13,4	15%	11,75
3.	Efektivitas	10%	14,8	10%	13
4.	Efesiensi	10%	8,5	10%	8
5.	Ketepatan	10%	9	10%	7
B.	**Perilaku Kerja**				
1.	Integritas	10%	9	10%	8
2.	Tanggung Jawab	10%	9	10%	9
3.	Kerjasama	10%	8	10%	8
4.	Disiplin	5%	5	5%	4,5
Jumlah		**100%**	**89,50**	**100%**	**81,20**

Dapat dilihat dari tabel 1 bahwa kinerja dari tahun 2022-2023 tidak stabil, hal ini menujukkan adanya kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang terlihat karyawan pada tahun 2023, sehingga dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka organisasi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan produktivitas dan dapat merugikan organisasi seperti: ketidakpuasan pegawai, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja (Damayanti, 2024).

Sedangkan tujuan adanya mutasi ini pada perusahaan dapat berfungsi sebagai pengembangan, karena tujuan dari mutasi ini dapat meningkatkan koefesiensi dan efektifitas bagi perusahaan tersebut. Sedangkan bagi karyawan dengan dilaksanakanya mutasi maka dapat memberikan penyegaran kerja dan menghindari kejenuhan bagi karyawan. Berikut ini data jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan dan mutasi disetiap tahunnya.

Tabel 2. Rekapilitas Laporan Kekuatan Pengawai LPP RRI Jakarta

Tahun	Promosi Jabatan	Mutasi
2020	0	0
2021	0	3
2022	0	1
2023	0	0

Berdasarkan tabel diatas bahwa kantor RRI Jakarta pada tahun 2020,2021,2022, dan 2023 belum pernah melakukan promosi jabatan, untuk memberikan penghargaan para karyawan agar meningkat produktivitas karyawan. Tetapi ditahun 2021 dan 2022 kantor RRI Jakarta melakukan mutasi, sehingga karyawannya diberikan mutasi berjumlah 4 orang karyawan. Sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Kantor RRI Jakarta".**

LANDASAN TEORI

"Promosi merupakan salah satu jenis transfer yang mencakup penempatan kembali seorang karyawan pada jabatan tertentu yang berkesempatan besar mendapatkan hak, kompensasi serta tanggung jawab yang lebih tinggi" (Harahap et al., 2023). Menurut Flippo mendefinisikan "promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi. Biasanya

perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi ini disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian" (Masriah & Sarwani, 2021).

Adapun pendapat lain mengenai promosi jabatan yang dimana menyebut bahwa upaya yang dilakukan organisasi untuk memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/ lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar, (Damayanti, 2024).

Menurut Herawati et al, promosi jabatan adalah pegawai 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 (Perkasa Amrys & Septyarini, 2024).

Berdasarkan pengertian promosi jabatan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka ditarik kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan seorang karyawan dari posisi yang lebih tinggi di perusahaan atau organisasi, yang biasanya melibatkan peningkatan tanggungjawab, kompensasi, dan hak. Promosi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka dan dapat bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Nitisemito mendefinisikan bahwa "Proses pemindahan pegawai atau karyawan dari satu lokasi ke lokasi lain yang sederajat" (Masda et al., 2024). Sedangkan menurut Hasibuan, menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisai. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawab, karena tujuannya untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi (Nurmawati, 2020).

Sedangkan menurut Hasibuan, menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisai. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawab, karena tujuannya untuk meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi (Nurmawati, 2020).

Dan teori penjeleasan lain terkait mutasi adalah:

Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi ini dapat diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru ini seorang karyawan akan lebih berkembang dan mutasi ini merupakan salah satu kegiatan rutin dari perusahaan.

Kinerja merupakan singkatan dari "kinetika energi kerja" yaitu individu sebagai sumber daya manusia yang mempunyai tenaga, energi, pikiran, pengetahuan, dan keterampilan. Jika digerakkan, akan menghasilkan *output* dari kerja. Jadi, dalam arti ini, kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Kompenen dari kinerja adalah fungsi, intraksi, kemampuan, motivasi, dan peluang yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang bersangkutan. Jika salah satu komponen tersebut tidak berfungsi maka kinerja tidak akan optimal sehingga menyebabkan tujuan dari organisasi atau perusahaan tidak efektif (Sukmara,

2023).

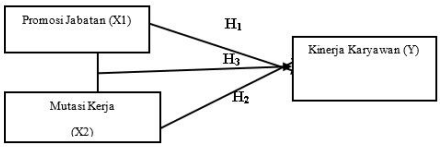
Menurut R.I Mathis dan John J. Jakson, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya, yang melingkupi hal-hal berikut.

1. Kualitas *output*, yaitu ukuran nilai, jumlah ,atau volume dari hasil pengertian yang dicapai oleh karyawan.
2. Kualitas *output*, yaitu tingkat baik dan buruknya, taraf, mutu, atau derajat dari hasil pengerjaan yang dicapai oleh karyawan.
3. Jangka waktu *output*, yaitu lamanya waktu yang dibutuhkan oleh karyawan yang menghasilkan suatu produk.
4. Kehadiran di tempat kerja, yaitu tepatnya waktu datang dan pulang karyawan ke dan dari kantor, serta tingkat di mana karyawan memenuhi kuota kehadiran yang diwajibkan oleh perusahaan.
5. Sikap koperatif, yaitu sikap karyawan yang ditujukkan oleh kemauannya bekerja sama dengan rekan kerjannya, dengan tim kerja, dan atau dengan perusahaan.

Kelima parameter ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Jika seorang karyawan memenuhi kelima-limanya sekaligus maka kinerjanya mendapatkan nilai baik; jika ada satu atau dua parameter yang kurang dari karyawan maka kinerjanya mendapat nilai buruk; dan, jika karyawan tidak memenuhi satu pun dari kelima kriteria itu maka kinerjanya mendapatkan nilai sangat buruk. Ketika perusahaan sudah mengetahui kinerja karyawannya melalui parameter itu, tinggal langkah apa yang dapat diambil: apakah akan dipertahankan karyawan, atau mengadakan evaluasi dan restabilitas kinerja. Atau memutuskan kerja seusia dengan karyawna yang dimaksud. (Sukmara, 2023)

Menurut Anwar Prabu "kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Simbolon, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan diatas dari para ahli diatas, dapat disimpukan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Tata Usaha RRI Jakarta. Adapun sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang berjumlah 38 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif data merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban dari responden, dengan jumlah sampel sebanyak 38 pegawai pada Kantor RRI Jakarta, pengujian data penelitian ini dilakaukan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Critical Value	Keputusan
Promosi Jabatan (X1)	0,775	0,60	Reliabel
Mutasi Kerja (X2)	0,895	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,830	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3. diatas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Semua variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reabilitas instrument Promosi Jabatan (X1) adalah sebesar ril= 0,775, instrumen Mutasi Kerja (X2) = 0,895, Kinerja Karyawan (Y) sebesar ril= 0,830, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,60 yang berarti ketiga instrument dinyatakan *reliable* atau memenuhi persyaratan.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Modal		Unstandardized Coefficients		StandardizedCoefficients
1		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	14,066	5,373	
	Promosi Jabatan	,566	,174	,543
	Mutasi Kerja	,084	,128	,110

David Olson dan Yong Shi mengemukakan bahwa regresi merupakan salah satu perangkat dasar untuk analisis yang dapat digunakan untuk membuat model prediktif untuk berbagai jenis data. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan (Masda et al., 2024).

Berdasarkan tabel 4. diatas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y= 14,066 + 0,566\ X_1 + 0,84\ X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
a = Kostanta
b_1 dan b_2 = Koefisien regresi variabel terikat
X_1 = Promosi Jabatan
X_2 = Mutasi Kerja
e = Eror

Berdasarkan persamaan diatas, maka penjelasan mengenai antar variabel depertemen dan variabel independen adalah sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 14,066 yang berarti apabila variabel promosi jabatan dan mutasi kerja bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 14,066.

2. Nilai koefisien promosi jabatan (X_1) sebesar 0,566, yang berarti jika variabel promosi jabatan naik sebesar 1 satuan, dan variabel lainnya akan mengalami peningkatanb. koefesien regresi untuk variabel promosi jabatan bernilai positif berarti menyatakan bahwa apabila semakin meningkat promosi jabatan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Nilai koefisien mutasi kerja (X_2) sebesar 0,84 yang berari jika variabel mutasi naik sebesar 1 satuan, dan variabel lainnya dianggap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan koefisien regresi untuk variabel mutasi bernilai positif berarti menyatakan bahwa apabila semakin meningkat mutasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji-T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,066	5,373		2,618	,013
	Promosi Jabatan	,566	,174	,543	3,254	,003
	Mutasi Kerja	,084	,128	,110	,658	,515
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Menurut pendapat Ghonzali ialah "uji parsial (t *test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen" (Anggraini et al., 2023). Dan uji statistik t ini menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ketentuan menilai hasil hipotesi uji t adalah digunakan signifikan 5%, dengan derajat kebebasan, menurut Ghozali dalam (Yusuf, 2024). Berikut penjelasan hasil uji t (parsial) penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Promosi (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor RRI Jakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 hasil uji t (parsial), dapat dilihat bahwa nilai t total variabel bebas Promosi Jabatan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) senilai 3,254. Dengan t_{hitung} Sebesar 3,254 > t_{tabel} sebesar 2,030 dan nilai signifikan (0,003) < (0,005) yang artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2. Mutasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor RRI Jakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 5 hasil t (parsial) dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Mutasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) senilai 0,658. Dengan demikian t_{hitung} sebesar 2.030 dan nilai signifikan (0,515) < 0,05) yang artinya h_{o1} ditolak dan h_{a1} diterima dapat dismpulkan bahwa variabel mutasi (X2) secara parsil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	373,219	2	186,610	10,697	,000[b]
	Residual	610,596	35	17,446		
	Total	983,816	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Mutasi Kerja, Promosi Jabatan						

3. Pengaruh variabel promosi jabatan (X1) dan Mutasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 menunjukkan F_{hitung} yang didapat adalah 10,697. Diketahui nilai Sign 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 10,697 > 2,030 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima berarti terdapat pengaruh antara promosi jabatan dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis hipotesis , diketahui bahwa variabel promosi jabatan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor RRI Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) dimana nilai (t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,030) dan nilai signifikan (0,003 < 0,005).
2. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis hipotesis , diketahui bahwa variabel mutasi kerja memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor RRI Jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) dimana nilai (t_{hitung} 0,658< t_{tabel} 2.030) dan nilai signifikan (0,515 > 0,005).
3. Berdasarkan hasil pengujian dan anailsa hipotesis, diketahui variabel yang promosi jabatan dan mutasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji simultan (uji f) dimana nilai (f_{hitung} 10,697>f_{tabel} 2,030) dan nilai Signifikan (0,000 < 0,005).

DAFTAR REFERENSI

Anggraini, C. W., Lubis, T., & Ma, M. (2023). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Mie Instan Merek Sedaap Di Desa Dalu X A Kecamatan Tanjung Morawa. Jurnal Akuntansi, 2(1), 1–11. Diambil dari https://repository.umnaw.ac.id/jspui/handle/123456789/2764

Damayanti, W. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II. Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan, 2(1). Diambil dari http://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK/article/view/56/37

Harahap, M. G., Radiansyah, A., Nurdin, N., Ihsan, A. M. N., Sampe, F., Faridy, N., … Mukhlisiah, R. (2023). Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia). Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.

Masda, M., Salju, S., & Risal, R. (2024). Pengaruh Mutasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawa Di RSUD Batara Guru Kabupaten Luwu. Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia, 2(1), 34–52. https://doi.org/https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.35

Masriah, I., & Sarwani, S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dari Implementasi. Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka.

Nurmawati, N. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Dimensi Kepuasan Kerja. Diambil dari https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/1123/2/A012182004_tesis_22-09-2020_1-2.pdf

Perkasa Amrys, D., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Pegawai PLN Icon Plus Jakarta). ICHES: International Conference on Humanity Education and Society, 3(1), 1–11. Diambil dari https://proceedingsiches.com/index.php/ojs/article/view/149/139

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). Manjemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi). Jakarta Timur: PT BUmi Aksara.

Simbolon, S. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Vol. 9). Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media. Diambil dari https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Referensi_Manajemen_Sumber_Daya_Man/gVWtEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=buku+afandi+2018+tentang+kinerja+karyawan&pg=PA42&printsec=frontcover

Sukmara, A. R. (2023). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962. Diambil dari https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354

Yusuf, M. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Etos Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Journal Economic And Strategy (JES), 5(1), 63–71. https://doi.org/https://doi.org/10.36490/jes.v5i1.1121