

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/23
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN KOTA BENGKULU**



Skripsi Oleh :

EGA FEBRI SUSANTI

01011281924032

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
DAN PERTANAHAN KOTA BENGKULU

Disusun Oleh :


Nama : Ega Febri Susanti
Nim : 01011281924032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : SI Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui dalam perbaikan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 16 November 2023

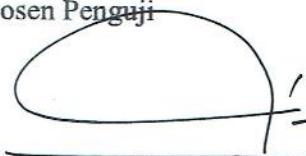
Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Tanggal : 16 November 2023

Dosen Penguji



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA
BENGGKULU**

Disusun Oleh:

Nama : Ega Febri Susanti
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281924032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 15 November 2023

Pembimbing,

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP.196610221992032002

Penguji,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

NIP.196211101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M

NIP.198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ega Febri Susanti
NIM : 01011281924032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Promosi Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu”

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

Penguji : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

Tanggal Ujian : 13 November 2023


Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut dari predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 16 November 2023

Pembuat Pernyataan




Ega Febri Susanti

NIM 01011281924032

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Fokus pada tujuan, bukan hambatan”

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Diri Sendiri
- Sahabat
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Promosi dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Promosi dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan dan belum sempurna dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama bagi peneliti selanjutnya.

Demikian skripsi ini dibuat dengan sebaik mungkin dan skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang. Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 2023

Ega Febri Susanti

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayah Syari'at dan Ibu Susila yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan juga selalu memberikan dukungan, motivasi serta mendengarkan keluh kesah setiap hari, serta terima kasih atas semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidupku.
2. Prof. Dr. Taufik Marwa, SE. M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing serta memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku dosen penguji. Penulis menaruh rasa hormat setinggi-tingginya kepada beliau yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, dan masukan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Jurusan Manajemen Kampus Indralaya yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan.

11. Pihak Instansi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Adik-adik saya, Dwi dan Fadhlur. Terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama proses mengerjakan skripsi.
13. Sahabat saya Boncoss Queen Deppiya, Tikak, Riana, Deyy, Palen, Nopp, Tayya, dan PDW yang selalu menemani selama masa perkuliahan dan memberikan semangat, selalu mendengarkan keluh kesah di setiap saat, serta yang selalu setia menghibur.
14. Semua teman-teman mahasiswa/i manajemen Angkatan 2019 yang tidak bisa disebut satu-persatu namanya, terima kasih telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.
15. Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu namanya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. Member Nct dream Jaemin, Jisung, Jeno, Haechan, Renjun, Mark dan Chenle yang menghibur saya dengan konten yang lucu dan seru selama masa pengerjaan skripsi.
17. Kepada diri saya sendiri, terima kasih telah terus berjuang dan tidak menyerah.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Penulis,

Ega Febri susanti

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/23
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KOTA BENGKULU

Oleh:

Ega Febri Susanti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu yang berjumlah 41 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis berganda sebagai teknik analisis. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, promosi jabatan dan mutasi Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai.

Kata Kunci: Promosi jabatan, Mutasi, Semangat kerja

Pembimbing

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 15/23
FAKULTAS EKONOMI
AMU 11

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF POSITION PROMOTIONS AND MUTATIONS ON
THE WORK SPIRIT OF EMPLOYEES IN THE PUBLIC HOUSING AND
SETTLEMENT AND LAND AREA DEPARTMENT OF BENGKULU CITY***

By:

Ega Febri Susanti

This study aims to determine the influence of position promotion and mutation on the work spirit of employees in the Public Housing and settlement and land area department of Bengkulu City. Sample in this study used a saturation sampling method for all employee in the Public Housing and and settlement and land area department of Bengkulu City, totaling 41 respondents. This study used primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The result show that promotion office has a positive and significant effect on employee spirit, mutation has a positive and significant effect on employee spirit, and promotion office and mutation together have a positive and significant effect on employee spirit.

Keyword: Promotion office, Mutation, Spirit

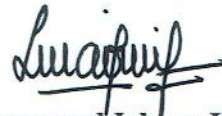
Advisor



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Acknowledge,

The Head of Management departement



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ega Febri Susanti
NIM : 01011281924032
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

**PENGARUH PROMOSI DAN MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN DAN PERTAHANAN KOTA BENGKULU**

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang,

Pembimbing

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP.196610221992032002

Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ega Febri Susanti
NIM : 01011281924032
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Bengkulu, 27 Februari 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Pinang Mas Blok.07 No. 155 Kota Bengkulu
Alamat Email : egafebruari00@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SDN 11 Kota Bengkulu
- SMP : SMPN 1 Kota Bengkulu
- SMA : SMAN 5 Kota Bengkulu

Riwayat Organisasi

- Anggota Staf Ahli, PKKMB BEM KM FE UNSRI Kabinet Citrapata Baharu, 2021
- Anggota Staf Muda, PORAKREMA BEM KM FE UNSRI Kabinet Candradimuka, 2020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTERGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Teori Kepuasan	9
2.2 Semangat Kerja	11
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	11
2.2.2 Manfaat Semangat Kerja.....	12
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	13
2.2.4 Indikator Semangat Kerja	14
2.3 Promosi Jabatan.....	16
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	16
2.3.2 Jenis-jenis Promosi Jabatan	17
2.3.3 Indikator Promosi Jabatan.....	18
2.3.4 Asas-asas Promosi Jabatan	19

2.4	Mutasi.....	20
2.4.1	Pengertian Mutasi	20
2.4.2	Tujuan Mutasi	21
2.4.3	Dasar Mutasi	21
2.4.4	Indikator Mutasi.....	22
2.5	Hubungan Antar Variabel	23
2.5.1	Hubungan Antara Promosi Jabatan dan Semangat Kerja	23
2.5.2	Hubungan Antara Mutasi Jabatan Dan Semangat Kerja.....	23
2.6	Penelitian Terdahulu.....	23
2.7	Kerangka Konseptual	28
2.8	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	30
3.2	Rancangan Penelitian	30
3.3	Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1	Jenis Data	31
3.3.2	Sumber Data.....	31
3.4	Teknik Pengumpulan Data	32
3.5	Populasi dan Sampel	33
3.5.1	Populasi.....	33
3.5.2	Sampel.....	33
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1	Uji Validitas	33
3.6.2	Uji Reliabilitas	34
3.7	Metode Suksesif Interval.....	35
3.8	Teknik Analisis Data	35
3.8.1	Uji Normalitas.....	35
3.8.2	Uji Multikolinieritas.....	35
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.8.4	Uji Autokorelasi.....	36
3.8.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.8.6	Koefisien Korelasi	37
3.8.7	Koefisien Determinasi	38
3.9	Uji Hipotesis.....	38
3.9.1	Uji F	38
3.9.2	Uji Parsial.....	39

3.10	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.10.1	Variabel Penelitian.....	39
3.10.2	Definisi Operasional	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1	Profil Perusahaan	42
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi	43
4.2	Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	44
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	48
4.2.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	69
4.2.4	<i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	72
4.2.5	Hasil Analisis Data	72
4.2.6	Hasil Uji Hipotesis.....	77
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
4.3.1	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai	79
4.3.2	Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai	81
4.3.3	Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		86
LAMPIRAN.....		90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai tahun 2019-2022	2
Tabel 1. 2 Promosi Jabatan Pegawai Tahun 2019-2022	3
Tabel 1. 3 Mutasi Pegawai Tahun 2019-2022	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	32
Tabel 3. 2 Tingkat Reliabilitas	34
Tabel 3. 3 Definisi Operasional	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	46
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan	49
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mutasi	57
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_1)	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi (X_2)	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y).....	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Autokorelasi	75
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	77
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	78
Tabel 4. 21 Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	90
Lampiran 2. Frekuensi Profil Responden.....	96
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden	97
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 5. Metode Suksesif Interval	108
Lampiran 6. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi	111
Lampiran 7. Uji Analisis Linear Berganda, Uji F, Uji Parsial, Koefisien Korelasi dan Determinasi	113
Lampiran 8. Data Ordinal	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah komponen manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia berfokus terutama pada hubungan dan fungsi orang-orang dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan secara umum, manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2021) ialah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif.

Di dalam manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia sendiri ialah sesuatu yang sangat bernilai fungsinya bagi kelancaran dan kesuksesan perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia sangat penting anggota organisasi berpartisipasi secara aktif dan memiliki dominasi atas semua kegiatan yang dilakukan perusahaan atau organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, dan mereka juga bertanggung jawab untuk menentukan apakah perusahaan akan berkembang atau tidak. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang memuaskan. Dengan kata lain, kualitas sumber daya manusia perusahaan sebanding dengan kinerjanya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor dalam menjaga kualitas yang dimiliki pegawai. Semangat kerja adalah komponen pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan dan

kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimum (Hasibuan, 2021). Kehidupan perusahaan akan lebih baik dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja pegawai adalah tolak ukur prestasi kerja pegawai berdasarkan standar atau kriteria perusahaan, dan semangat kerja dapat diukur dari seberapa *happy* pegawai dengan pekerjaan mereka (Rahman, 2020).

Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari absensi, apakah pegawai tersebut sering izin, tidak masuk kerja tanpa kehadiran atau tidak ataupun sakit. Terlihat dari beberapa tahun terakhir rekap absensi per tahun dari 2019-2022 pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu. Berikut data absensi pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu pada tahun 2019-2022:

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai tahun 2019-2022

Tahun	Keterangan			
	Tanpa Keterangan	Sakit	Tidak Hadir	Cuti
2019	21 hari	37 hari		208 hari
2020	9 hari	8 hari		24 hari
2021			29 hari	20 hari
2022			0	5 hari

Sumber : Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Bengkulu, 2023

Pada tahun 2019 dan 2020 masih dilakukan absen secara manual sehingga masih terdapat keterangan pegawai tidak hadir dikarenakan sakit atau memang tanpa keterangan. Dibandingkan tahun 2020, tahun 2019 lebih banyak terdapat pegawai yang tidak masuk kerja dengan perbedaan jumlah yang sangat banyak. Hal ini mellihatkan bahwa terjadi peningkatan semangat kerja pegawai pada tahun 2020.

Untuk tahun 2021 dan 2022, pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu absensi telah dilakukan absensi

melalui *finger print*. Oleh sebab itu untuk keterangan sakit dan tanpa keterangan dikategorikan ke dalam tidak hadir. Dibandingkan dengan tahun 2020, terjadi peningkatan kembali jumlah pegawai yang tidak hadir bekerja, hal ini berbanding terbalik dengan jumlah pegawai yang izin/dinas luar. Beberapa hal yang dapat meningkatkan semangat kerja, seperti gaji yang cukup, suasana dan lingkungan pekerjaan, penempatan yang sesuai keahlian, perasaan aman dan masa depan, serta fasilitas yang memadai (Ritonga, 2022).

Seperti yang disebutkan di atas, penempatan yang sesuai dengan keahlian adalah salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Mutasi dan promosi adalah contoh penempatan ini. Promosi jabatan sendiri menurut (Hasibuan, 2021) merupakan perpindahan yang meningkatkan kekuasaan dan peran pegawai pada tingkat yang lebih tinggi di dalam organisasi seiring dengan peningkatan pekerjaan, kekuasaan, status dan pendapatan. Dengan dipromosikannya pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, mereka akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui oleh manajemen perusahaan karena kemampuan mereka. Ini akan menghasilkan output yang tinggi dan meningkatkan kesetiaan (loyalitas) kepada perusahaan. Promosi hendaknya dinilai secara adil dan objektif dengan begitu pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran instansi atau perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Tabel 1. 2 Promosi Jabatan Pegawai Tahun 2019-2022

Tahun	Total Pegawai yang dipromosikan
2019	2 orang
2020	0 orang
2021	4 orang
2022	1 orang

Sumber : Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Bengkulu, 2023

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa promosi jabatan tidak terlaksana secara konsisten setiap tahunnya. Dari data tersebut terjadi kenaikan hanya tahun 2021 sedangkan di tahun 2020 dan 2022 terjadi penurunan promosi. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu pada tahun 2019 terdapat 2 pegawai sedangkan pada tahun 2020 tidak dilakukan promosi jabatan dikarenakan terdapat pandemik virus *covid-19* yang melanda. Di tahun 2021 keadaan sudah membaik dengan meredanya pandemik virus *covid-19* oleh karena itu tahun 2021 terdapat 4 pegawai yang dilakukan promosi jabatan, dan pada tahun 2022 hanya 1 orang pegawai yang mendapat promosi jabatan. Di antara tahun 2019-2022, tahun 2021 merupakan tahun yang paling banyak dilakukan promosi jabatan.

Selain Promosi jabatan, bentuk penempatan yang sesuai dengan keahlian yang mempengaruhi semangat kerja ialah mutasi. Mutasi ialah suatu perubahan posisi, jabatan, lokasi, atau pekerjaan yang terjadi dalam suatu perusahaan secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) (Hasibuan, 2021). Untuk menempatkan orang yang tepat di tempat baru yang tepat, organisasi rutin melakukan mutasi atau pemindahan. Sebagian orang menganggap mutasi sebagai hukuman atau didasarkan pada hubungan baik namun, mutasi dapat membantu memperbaiki manajemen kinerja, meningkatkan keterampilan komunikasi sosial, meningkatkan keterampilan bekerja, dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Mutasi juga dapat memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing (Nurchayani, 2017). Oleh karena itu, mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang.

Tabel 1. 3 Mutasi Pegawai Tahun 2019-2022

Tahun	Total Pegawai yang dimutasi
2019	3 orang
2020	1 orang
2021	5 orang
2022	21 orang

Sumber : Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Bengkulu, 2023

Berdasarkan tabel 1.3. diatas jumlah data pegawai yang mendapatkan mutasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu pada tahun 2019 terdapat 3 orang pegawai yang mendapatkan mutasi, di tahun 2020 merupakan tahun terendah jumlah pegawai yang dimutasi dari tahun 2019-2022 yaitu hanya ada 1 orang pegawai, alasan kenapa rendahnya dilakukan mutasi di tahun 2020 sama halnya dengan promosi jabatan di tahun 2020 yaitu adanya pandemi virus covid-19. Di tahun 2021, sudah mulai ada peningkatan pelaksanaan mutasi dengan jumlah 5 orang pegawai dan di tahun 2022 terjadi peningkatan drastis terhadap mutasi dengan 21 orang pegawai.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan et al. (2020) menemukan bahwa promosi jabatan secara simultan dan parsial berdampak *positive* terhadap semangat kerja pegawai (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang). Hal ini selaras dengan yang disampaikan Ritonga (2022) dalam penelitiannya bahwa promosi secara parsial dan simultan berdampak *positive* terhadap semangat kerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pirous et al. (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel bebas yaitu promosi jabatan terhadap variabel terikat semangat kerja pegawai di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya tetapi terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara promosi dan semangat kerja pegawai.

Selain promosi jabatan, menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yastini & Agustana (2018) mengemukakan bahwa mutasi berdampak secara signifikan dan *positive* terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2020) bahwa mutasi secara signifikan dan berdampak *positive* terhadap semangat kerja pegawai. Akan tetapi berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ritonga (2022) bahwa mutasi hanya secara simultan berdampak *positive* terhadap semangat kerja pegawai tetapi secara parsial tidak berdampak terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan mengenai semangat kerja pegawai bahwa beberapa pegawai telat hadir, pulang terlebih dahulu sebelum jam kantor serta masih ada beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya yang terkadang memicu terjadinya hubungan yang kurang harmonis antar pegawai.

Selanjutnya terdapat masalah yang berkaitan dengan promosi jabatan yaitu ada ketimpangan yang terjadi dimana dalam 4 tahun terakhir telah dilakukan promosi jabatan tetapi masih adanya pegawai dengan prestasi kerja yang bagus dan telah bekerja lebih dari 10 tahun belum mendapatkan promosi jabatan. Promosi masih tidak dilakukan sesuai dengan kriteria objektif dan prinsip profesionalisme, dan posisi yang diberikan tidak memenuhi keahlian dan latar belakang pendidikan. Selain itu, masih ada pegawai yang mendapatkan promosi jabatan dikarenakan unsur kekeluargaan dan mengabaikan asas-asas promosi jabatan dan indikator yang seharusnya setiap kajiannya dipertimbangkan.

Sedangkan masalah yang berkaitan dengan mutasi ialah masih terdapat pegawai yang dimutasi dikarenakan kualitas kerjanya yang menurun dan di mutasi tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai. Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti variabel tersebut dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengetahuan sumber daya manusia, khususnya pada bagian promosi dan mutasi jabatan terhadap semangat pegawai.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan berguna untuk menjadi bahan masukan kepada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Bengkulu saat mengelola promosi dan mutasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajie, I. W. (2013). *Tanggung Jawab Direksi Dalam Hal Terjadi Kesalahan Yang Dilakukan Oleh Karyawan*. P.4. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9403/RTB385.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Angeline, M., & Astuti, F. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Terbaik menggunakan Metode Profile Matching. *Jurnal Ilmiah SMART, II(2)*, 45–51.
- Annida, K., Aisah, Maulani, L. E., & Sahari, B. (2022). *Literature Review : Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Semangat Kerja Karyawan*. 1–17.
- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 2(1)*, 26–33.
- Aslim, A. O., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2019). *Pengaruh Rotasi, Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau*. VII(2), 494–509.
- Budiman, A. (2018). Employee Transfer: a Review of Recent Literature. *Journal of Public Administration Studies, 3(1)*, 33–36. <https://doi.org/10.21776/ub.jpas.2018.003.01.5>
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Di Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(9)*, 254863.
- Dewi, E. S., Werdiasih, R. D., & Zamroni. (2021). *The Influence Of Job Promotion , Performance Appraisal And Compensation Towards Work Spirit At KOPAMA Cilacap*. 263–270.
- Dirja, I. K., & Razak, I. (2020). Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(3)*, 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i3.470>
- Djawa, P. P. (2019). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lokak Kabupaten Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal Administro, 1(1)*, 05–09. <https://doi.org/10.53682/administro.v4i2.5710>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). *KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT . BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*. 25(1), 1–7.
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*,

13(1), 131–141.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru (studi kasus karyawan kantor pusat PTPN V Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(1), 1–11.
- Harahap, A. T. (2020). Analisis Tingkat Absensi Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2020). *Buku Ajar Perluakah Rotasi dan Promosi Jabatan?*
- Irawan, W., Priyono, A. A., & ABS, K. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Cabang Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 134–142.
- Lutfi, S. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa*. 1–50. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6276-Full_Text.pdf
- M, I. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal of Controlled Release*, 11(2), 430–439.
- Monthi, C. V. (2022). *The Effect of Position Promotion on Employee Spirit at PT Bank Negara Indonesia tbk Study Case of Tebing Tinggi Branch Office*. 11(2), 73–82.
- Mubarok, A. A. (2022). Determination of Career Development and Performance: Analysis of Job Promotion and Employee Transfer (Human Resource Management Literature Review). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(5), 773–784.
- Mulyatmi, A. (2018). *Implementasi Informasi Jabatan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng*. 70.
- Ningsih, W. S. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru. *Uin Suska Riau*. <https://repository.uin-suska.ac.id/21658/1/GABUNG.pdf>
- Nurchayani, D. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Negara Indonesia Syariah Cabang Semarang)*.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.

- Pirous, H., Wiryawan, M. R., & Anggraeni, M. D. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Karyawan di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 110–119. <https://doi.org/10.32627/dimamu.v1i1.418>
- Pranoto, E. (2015). Pengaruh Leader-Member Exchange Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Komitmen (Kasus Pada RSUP Di Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 26(2), 119–128.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Rahman, M. S. (2020). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pegadaian Cabang Belopa*.
- Rani, A. A. S., & Christiana, A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kotawaringin Timur*. 6(2), 13–24.
- Rijalulloh, T., & Musadieq, M. Al. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 110–117. <https://www.neliti.com/id/journals/jurnal-administrasi-bisnis-s1-universitas-brawijaya?page=2>
- Ritonga, Z. F. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Rosiani, N. L. A. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia (Region III Bali). *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 1–12.
- Salim, A. (2020). *Pengaruh Pemahaman TUPOKSI Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gowa*. 21(1), 1–9.
- Sudarto. (2015). Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Di PT. Sentral 88 Kota Makassar. *Nhk 技研*, 151, 10–17.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. www.stiepasim.ac.id
- 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.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syahputra, S. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar*, 1–91. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/5633>
- Tane, A. (2020). Hubungan antar Manusia Pegawai Dinas Pendidikan Kota Payakumbuh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 895–1265. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5224%0Ahttp://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/5224/4113>
- Tangngisalu, J., & Thahir, M. I. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan). *YUME: Journal of Management*, 4(1), 217–228. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Wahyuni, A., Made, I. A., & Abi, Y. I. (2023). *The Influence of Career Development and Position Promotion on Employee Work Enthusiasm at the Regional Representative Council Office of Bengkulu Province Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dprd Prov.* 2(1), 25–34.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Wardiman, F., Pangaribuan, Arifin, D., & Ritonga, H. M. (2022). The Effect of Compensation, Position Promotion and Work Environment on Work Morale at Toyota Auto 2000 SM Raja. *Rowter Journal*, 1(1), 24–34. <https://doi.org/10.33258/rowter.v1i1.575>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja. *Bisma Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Yastini, N. S. M., & Agustana, P. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng. *Locus Majalah Ilmiah FISIP*, 10(1), 61–72.