

Promosi Jabatan dan Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai

The Effect of Promotion and Incentives on Employee Morale

Riko Sadam Husen¹, M. Asari^{2*}, Esti Handayani³

Universitas IPWIJA

rikosadamhusen998@gmail.com¹, rafi1504@yahoo.com², Esti.aulia@yahoo.co.id³

*Correspondence

"Submit: 14 Feb 2023

Review: 18 Feb 2023

Accept: 21 Feb 2023

Publish: 01 Aug 2023"

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesempatan karir dalam hal ini promosi jabatan dan insentif terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner lima skala penilaian. Analisis data yaitu analisis data kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Pengambilan sampel menggunakan Non Probability Sampling. Sampel penelitian 80 pegawai sebagai responden. Analisis menggunakan regresi. Promosi jabatan positif dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Insentif positif dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Insentif, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of career opportunities, in this case promotions and incentives, on employee morale at the DKI Jakarta empowerment, child protection and population control services. Data collection was carried out using questionnaire. Data analysis in this study is quantitative data analysis by describing the research data. Sampling using Non Probability Sampling technique. The samples obtained were 80 respondents. The analysis in this study uses regression. Promotion has a positive effect on employee morale. Incentives have a positive effect on employee morale.

Keyword: Position Promotion; Incentive; spirit at work

PENDAHULUAN

Kesenjangan keberhasilan usaha dari pemerintah dalam mengatasi kekerasan terhadap perempuan dan anak sebagaimana yang terjadi di Jakarta masih tinggi. Jakarta dengan jumlah penduduk 11 juta jiwa memerlukan perhatian penuh

terhadap kebutuhan ini. Berdasarkan data Kementerian PPA, sejak 2016 hingga saat ini terjadi peningkatan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Untuk itu dibutuhkan semangat kerja dari aparatur pemerintah. Agar tetap bekerja dalam kondisi yang baik. Persoalan kekerasan

terhadap perempuan dan anak, dalam hal ini Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) Bintang Puspayoga, menyampaikan bahwa masalah tindakan kekerasan terhadap kaum wanita menjadi fenomena gunung es.

Salah satu bagian terpenting penanganan tersebut adalah pemerintah dalam hal ini adalah pegawai pemerintah sebagai sumber daya yang berwenang. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan membutuhkan strategi investasi yang tepat. Bentuk investasi ini dimulai dari rekrutmen sampai seseorang menjadi pimpinan dalam sebuah lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan pada pencapaian visi, misi dan tujuan lembaga. Keselarasan dalam mencapai visi dan misi ini menjadi sangat penting. Seorang karyawan harus selalu mempertahankan harmoni yang kondusif dan kerja sama yang baik antar instansi pemerintah serta sesama karyawan, yang masing-masing memiliki peran penting. Pegawai merupakan elemen kunci dalam pemerintahan yang berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi, karena langsung berinteraksi dengan masyarakat dalam memberikan layanan. Kinerja pegawai harus terus ditingkatkan (Setiawan, 2018: 2) yaitu pencapaian target khususnya penurunan kekerasan terhadap perempuan dan anak. Pencapaian target tersebut sangat kompleks dan memerlukan penanganan yang lama. Oleh karena itu, aparat pemerintah yang dalam hal ini "Pegawai Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta" harus memiliki moral kerja yang tinggi.

Moral kerja pegawai yang memiliki imbas nyata pada performa pegawai. Salah satu bentuk moral kerja yang harus mendapat perhatian adalah semangat

kerja. Semangat atau motivasi kerja pegawai adalah hasrat dan kemauan yang keras pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2005: 94) untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya, kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas, lingkungan, iklim organisasi dan kompensasi.

Kesempatan pegawai untuk menapaki karir memiliki peran yang dominan dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai (Mulya, Sukomo & Kasman, 2019) Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta. Meskipun demikian, terdapat temuan yang berbeda (Imelda, Tarigan, & Syawaluddin, 2021) dimana pengembangan karir tidak selalu menumbuhkan motivasi bagi pegawai. Adanya perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih perlunya telaah mendalam pengembangan karir terhadap semangat kerja.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan menelaah pengembangan karir secara lebih rinci yaitu promosi jabatan. Promosi jabatan (Nitisemito, 1996) merupakan suatu proses di mana seorang pegawai dipindahkan dari jabatannya yang saat ini ke jabatan yang lebih tinggi atau ke posisi yang berbeda dengan tanggung jawab yang lebih besar. Proses pengambilan keputusan dalam promosi jabatan harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan. Jika terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan promosi jabatan, hal tersebut dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi pegawai dan organisasi. Pegawai yang mendapat peningkatan karir dengan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi akan lebih semangat dalam bekerja (Kasmawati, 2017; Lampeang, 2018).

Insentif merupakan faktor berikutnya yang dapat mendorong semangat kerja pegawai. Insentif (Setiawan, 2018: 2) adalah semua bentuk penghasilan atau balas jasa baik berbentuk uang maupun barang yang diterima pegawai. Insentif yang diterima pegawai dalam jumlah yang semakin besar akan memberikan semangat kerja yang lebih tinggi bagi pegawai (Lampeang, 2018; Kasmawati, 2017). Pemberian insentif yang meningkat membuat semangat kerja pun akan meningkat (Arranirti & Izatunnisa, 2018).

Promosi jabatan merupakan fokus penelitian ini yang merupakan bagian dari pengembangan karir. Selain promosi jabatan sebagai pengganti jenjang karir yang disandingkan dengan insentif, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah. Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap semangat kerja pegawai "Dinas Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta".

METODE PENELITIAN

Pengembangan Model

Secara sederhana kerangka pemikiran dalam penulisan ini sebagaimana pada penelitian terdahulu (Lampeang, 2018; Yuni Kasmawati, 2017; Abdi Setiawan, 2018) yaitu tentang pengembangan karir atau dalam hal ini promosi jabatan dan insentif terhadap semangat kerja. Penelitian tersebut dilakukan terhadap pegawai lembaga swasta sedangkan dalam penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pemerintah.

Promosi jabatan dan semangat kerja

Promosi jabatan (Hasibuan, 2005) merupakan suatu proses pemindahan

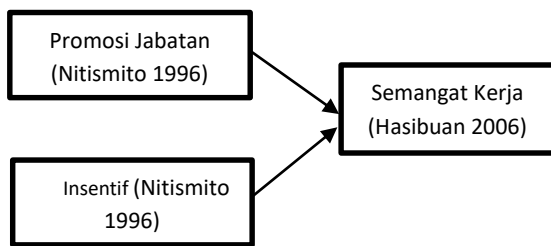
pegawai dari jabatan yang diemban saat ini ke jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi. Pemindahan ke jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi dapat berlangsung dalam wilayah yang sama ataupun tempat yang berbeda yang tentu saja dengan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan diberikan organisasi kepada pegawai dengan alasan yang berbeda seperti kualitas kerja, kemampuan memimpin, loyalitas, kejujuran atau hal lainnya. Pegawai yang mendapat promosi pada jabatan atau kedudukan yang lebih tinggi akan tergerak untuk bekerja dengan penuh konsentrasi, berkeinginan keras untuk maju dan berusaha untuk mencapai keunggulan. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan akan membuat pegawai semakin semangat dalam bekerja (Jones & Ibrahim, 2015; Nurchayani, 2017).

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh Promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai

Pemberian insentif dan semangat kerja

Insentif (Azalia, 2017) merupakan bentuk pembayaran yang dihubungkan dengan kinerja pegawai, sekaligus pembagian pendapatan kepada pegawai. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang dihubungkan antara bayaran dan produktivitas. Insentif yang sesuai harapan, mampu memenuhi kebutuhan, sesuai proporsi dan layak akan membuat pegawai berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu dan mengerjakan tugas penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai (Lampeang, 2018; Kasmawati, 2017; Evi, 2009; Murtisaputra & Ratnasari, 2018).

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh Insentif terhadap semangat kerja pegawai



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan pada salah satu instansi pemerintah yaitu "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta", yang berlokasi di "Jalan Jenderal A. Yani Kav. 64 By PASS, Cempaka Putih, Jakarta Pusat" dilakukan selama 6 bulan. Populasi penelitian ini (Mulyanto & Wulandari, 2010) adalah seluruh pegawai aparatur negeri sipil "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta" sejumlah 80 pegawai. Sampel penelitian sejumlah populasi atau keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017: 16). Teknik Sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh (Sugiyono, 2017:82). Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan angket atau yang sering disebut kuesioner. Metode ini melibatkan daftar pertanyaan yang terstruktur kemudian dijawab oleh responden terkait dengan variabel penelitian yaitu Promosi Jabatan, Insentif dan Semangat Kerja. Metode berikutnya selain menggunakan kuisisioner juga dilakukan observasi dengan memperhatikan dan mencatat fenomena yang terjadi pada lingkungan kelembagaan pada obyek penelitian.

Metode Analisis

Uji validitas sebagai langkah awal analisis dilakukan dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Valid jika r hitung $>$ r tabel atau nilai korelasi $>$ $>$ 0,3 (Mulyanto & Wulandari, 2010: 127), Pengujian instrument berikutnya adalah reliabilitas. Hal ini dilakukan guna memastikan konsistensi dari alat ukur untuk mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Menurut aturan Nunnaly instrumen Standar reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,600 (Mulyanto & Wulandari, 2010: 126).

Analisis yang digunakan adalah regresi linier ganda dimana analisis didahului uji persyaratan analisis. Uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal (Bawono, 2006: 174). Sedangkan uji multikolonieritas untuk memastikan model yang dibangun sudah benar. Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan variance pengamatan (Ghozali, 2013). Analisis dilanjutkan dengan uji model menggunakan koefisien determinasi dan uji-F. Uji hipotesis dilakukan menggunakan koefisien pada persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dimana \hat{Y} = variabel terikat (semangat kerja); a = Konstanta; b_1 = koefisien regresi promosi jabatan; b_2 = Koefisien regresi insentif; X_1 = Promosi Jabatan; dan X_2 = Insentif

HASIL

Uji Instrumental Penelitian

Hasil uji validitas disajikan pada tabel 1. Seluruh r hitung lebih besar dari r tabel yang menunjukkan seluruh pengukuran *valid*.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Valid
Promosi Jabatan	Tersedia jabatan yang lebih tinggi	0.454		Ya
	Promosi jabatan sesuai pengalaman pegawai	0.518		Ya
	Kualitas kerja menjadi bahan evaluasi	0.527		Ya
	Efektivitas kerja menjadi bahan evaluasi	0.70		Ya
	Kesempatan naik jabatan sama setiap pegawai	0.604		Ya
	Kenaikan jabatan sesuai Kepribadian	0.643	0.22	Ya
	Kemampuan memimpin menjadi pertimbangan	0.654		Ya
	Promosi diberikan kepada pegawai yang loyal	0.607		Ya
	Promosi diberikan kepada pegawai yang jujur	0.401		Ya
	Promosi jabatan sebagai penghargaan	0.697		Ya
Insentif	Insentif sesuai harapan	0.485		Ya
	Insentif memenuhi kebutuhan	0.672		Ya
	Insentif sesuai kinerja	0.678		Ya
	Insentif sesuai proporsi	0.588		Ya
	Insentif sesuai kemampuan	0.628	0.22	Ya
	Insentif layak	0.699		Ya
	Insentif sesuai spesifikasi tiap posisi	0.723		Ya
	Insentif sesuai senioritas	0.699		Ya
Semangat Kerja	Penuh kosentrasi dalam bekerja	0.546		Ya
	Berkeinginan keras untuk maju.	0.686		Ya
	Berusaha untuk mencapai keunggulan.	0.663		Ya
	Mengutamakan ketelitian	0.668		Ya
	Senang dengan pekerjaan	0.81		Ya
	Bersemangat mengatur prioritas	0.716	0.22	Ya
	Berusaha menyelesaikan tiap pekerjaan	0.666		Ya
	Berupaya tepat waktu sesuai dengan jam kerja.	0.514		Ya
	Senang mengerjakan pekerjaan dengan tepat.	0.716		Ya
Mengerjakan tugas penuh tanggungjawab.	0.58		Ya	

Sumber : diolah penulis. SPSS : 2022

Tabel 2. Cronbach's Alpha

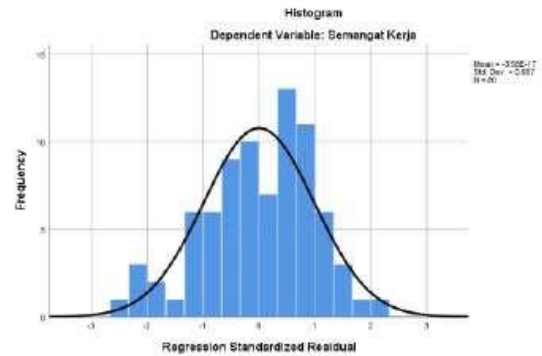
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan	0.782	Reliabel
Insentif	0.794	Reliabel
Semangat Kerja	0.850	Reliabel

Sumber : diolah penulis. SPSS, 2022

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa baik X1, X2 dan Y ketiga variabel tersebut memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan, insentif dan semangat kerja memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

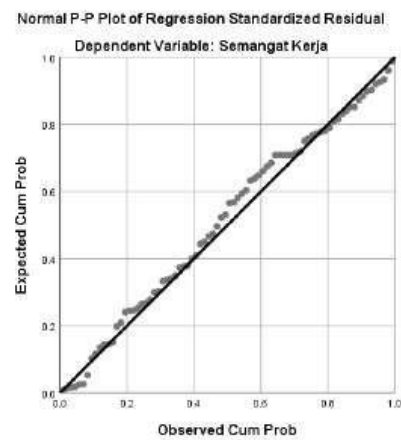
Uji Asumsi Klasik

Grafik histogram pada gambar 2 menunjukkan perbandingan antara data observasi dengan distribusi normal, dan kesimpulannya bahwa data menunjukkan terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Tabel 3 (normal probability plot) menunjukkan bahwa distribusi seluruh data memenuhi asumsi normalitas dan tidak terdapat penyimpangan. Hal ini terlihat dari grafik normal plot dengan titik-titik residual yang tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov test sebagaimana pada tabel 4 diketahui nilai sig. 0.200 > 0.05 sehingga normalitas terpenuhi.



Sumber : diolah penulis. SPSS, 2022

Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber : diolah penulis. SPSS, 2022

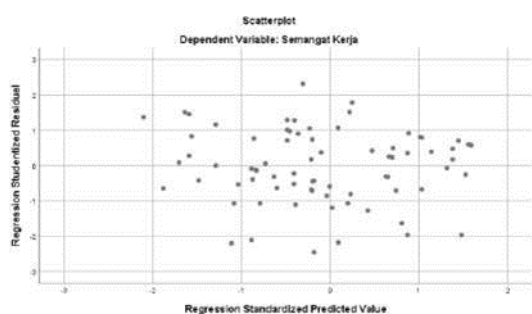
Gambar 3. Normal Probability Plot

Tabel 4. Uji Asumsi Klasik

Normalitas	Test Statistics	Asymp. Sig.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	0,074	0,200
Multikolinieritas	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan → Semangat Kerja	0,626	1,597
Insentif → Semangat Kerja	0,616	1,598
Autokorelasi	Durbin Watson	
Promosi Jabatan + Insentif → Semangat Kerja	1,970	

Sumber; Data diolah, 2022

Gambar Scatter Plot



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4. Scatter Plot

Berdasarkan hasil penghitungan tabel 4, diketahui bahwa semua variabel memiliki Tolerance di atas 0.1 ($0.626 > 0.1$), menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas. Hal ini juga didukung Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 ($1.597 < 10$). Hasil uji autokorelasi Durbin Watson $dU < d < 4-dU$ standar tidak

terjadi autokorelasi. Dengan $1.688 < 1.970 < 2.312$, artinya tidak terdapat autokorelasi. Gambar 4 memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas dibuktikan titik-titik residual menyebar secara acak.

Uji Model

Hasil analisis tabel 5 menunjukkan bahwa variabel X1 Promosi Jabatan dan X2 Insentif mampu menjelaskan 45,5% variasi Y atau semangat kerja. Hal ini berdasarkan tabel 5 dimana nilai koefisien determinasi ganda ($R^2 = 0.455$). Hasil uji kelayakan model diperoleh bukti bahwa model regresi dapat diterima, dimana Nilai $F_{hitung} 32.175 > F_{tabel} 3.114$ atau $Sig. F 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan promosi jabatan (X1), Insentif (X2) sebagai variabel bebas dan semangat kerja (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis

Model	R Square	F	Sig. F
Promosi Jabatan + Insentif → Semangat Kerja	0,455	32,175	0,000
Jalur	B	T	Sig. t
Promosi Jabatan → Semangat Kerja	0,654	6,027	0,000
Insentif → Semangat Kerja	0,408	4,392	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama penelitian ini adalah promosi jabatan berpengaruh nyata terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Berdasarkan tabel koefisien regresi linier ganda promosi jabatan X1 yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka

hipotesis pertama diterima. Terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja secara signifikan. Hipotesis pertama menunjukkan terbukti berpengaruh secara nyata.

Hipotesis kedua sebagai hipotesis berikutnya dirumuskan bahwa dalam penelitian ini adalah Diduga terdapat pengaruh Insentif terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil pada "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan

Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Berdasarkan tabel koefisien regresi linier ganda yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi insentif (X₂) terhadap semangat kerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ maka hipotesis kedua diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai.

Promosi jabatan nyata positif mempengaruhi semangat kerja pegawai pada "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Hasil ini searah dengan hasil *research* terdahulu yang dilakukan Jones & Ibrahim (2015), Sinollah (2012), Nurchayani (2017), dan Ramadhanni & Seno (2015) yang menunjukkan promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Imelda, Imanuel Tarigan, dan Syawaluddin (2021) dimana promosi tidak berpengaruh meningkatkan semangat motivasi kerja. Memperhatikan hasil penelitian dan penelitian terdahulu maka promosi jabatan dalam menunjang karir pegawai adalah penting namun adakalanya tidak berpengaruh sehingga perlu adanya sistem yang tepat yang selalu dikembangkan dan penyesuaian metode dalam yang memberi kepastian pemenuhan harapan pegawai.

Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja.

Pemberian insentif positif mempengaruhi semangat kerja pegawai pada "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Hasil penelitian ini membuktikan adanya kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lampeang (2018), Kasmawati (2017), Evi (2009), Murtisaputra & Ratnasari (2018), Hayati &

Verra (2013) dalam penelitian mereka didapati bahwa pelaksanaan kebijakan pemberian insentif oleh perusahaan atau lembaga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif berpengaruh searah terhadap semangat pegawai, sehingga perlu adanya pengaturan yang tepat. Pengelolaan yang tepat terhadap insentif agar menjadikan insentif tepat guna terutama menjadi efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Promosi jabatan berpengaruh signifikan dan searah terhadap semangat kerja pegawai pada "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Hal ini menunjukkan bahwa jika promosi jabatan semakin diperbaiki system dan pelaksanaannya maka akan semakin meningkatkan semangat kerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik system dan pelaksanaan perhitungan insentif kepada pegawai akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Promosi jabatan efektif dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, "Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk DKI Jakarta". Sistem promosi jabatan yang ada baik melalui lelang jabatan maupun melalui jalur karir dengan penilaian kinerja penerapannya perlu dipertahankan dan disesuaikan kebutuhan perubahan yang terjadi. Diperlukan pemberian insentif yang tersistem sebagaimana yang telah dilaksanakan dan secara berkala untuk dilakukan penyesuaian baik system maupun besaran insentifnya agar semangat kerja karyawan.

Perlu adanya penelitian selanjutnya yang dapat lebih spesifik terhadap metode atau system yang paling tepat terhadap

pengembangan karir atau promosi. Terhadap penerapan insentif diperlukan kajian tentang kapan insentif itu diberikan

dan besaran yang paling efisien secara finansial dan maksimal hasil secara psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Lampeang, E.C. (2018), Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tagulandang Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro. *e-Jurnal Fakultas Ekonomi UNIMA*, Vol 3, No 3, <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/1263>
- Evi, T. (2009). Kajian Teoritis Analisis Hubungan Pemberian Insentif dengan Semangat Kerja Karyawan. *SemnasIF UPN "Veteran"*, 65-71.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)", *Business Management and Enterpreneurship Journal*, 1 (2).
- Mulyanto, H. &Wulandari, A. (2010) *Penelitian Metode dan Analisis*, Semarang, CV.Agung.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imelda, Tarigan, I. & Syawaluddin (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, Vol 7 No 2: Desember 2021
- Indiana, J. & Mariaty, I. (2015) Hubungan Promosi Jabatan dengan Semangat Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru, *JOM FISIP Vol. 2 No.2- Oktober 2015*
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Eko Murtisaputra, E. & Ratnasari, S.L, (2018). Effect Of Work Environment, Incentives, Communication Andseniority On Work Spirit Of Employees. *Dimensi*, Vol. 7, No. 3, 434
- Ramadhanni R. & Andri, S. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Semangat. *Jom FISIP Volume 2 No.2*, 1-15.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukurann Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinollah. (2012). Analisis Pelaksanaan Program Promosi Jabatan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UPTD Pendidikan TK dan SD Kec. Kelemahan. *Jurnal Otonomi Vol 12 No 4*, 1-17.
- Verra. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JIMAFE)*, 1-14.

<https://dinkes.jakarta.go.id/berita/read/u20-2022-inovasi-dinas-kesehatan-dalam-menanggulangi-kekerasan-terhadap-perempuan-dan-anak>.

<https://news.republika.co.id/berita//r3uc0h425/menteri-pppa-kekerasan-terhadap-perempuan-seperti-fenomena-gunung-es>