PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA MANADO

THE EFFECT OF JOB PROMOTION, MUTATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE MORALE AT THE NATIONAL AND POLITICAL UNITY AGENCY OF MANADO CITY

Oleh :
Reson C. W. Mangare[1]
Lucky O. H. Dotulong[2]
Mac Donald Walangitan[3]

[123]Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:
[1]reson.mangare@gmail.com
[2]luckydotulong@gmail.com
[3]macdonald_feb@yahoo.co.id

Abstrak: Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Variabel Promosi Jabatan dan Mutasi terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.

Kata Kunci: *promosi jabatan, mutasi, kompensasi, semangat kerja*

Abstract: *Improving human resources is one of the solutions to every problem that occurs in an organization. To improve human resources in an organization, the organization must improve the morale of its employees. This study aims to determine Promotion, Transfer and Compensation for Employee Work Morale at the National Unity and Politics Agency of Manado City. This research method uses quantitative methods with an associative approach. The sampling technique in this research used saturated sampling. This study used a sample of 35 respondents. The data collection method in this study used a questionnaire which was distributed to employees at the National Unity and Politics Agency of the City of Manado. The results of this study indicate that the compensation variable has a significant effect on employee morale at the National Unity and Politics Agency of Manado City. The variables of Job Promotion and Transfer have no significant effect on Employee Work Morale at the National Unity and Politics Agency of the City of Manado. Promotions, Transfers and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Work Morale at the Manado City National Unity and Politics Agency.*

Keywords: *promotion, mutation, compensation, spirit at work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi selain machine, money, method and materials. Sumber daya manusia juga merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi/instansi karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi

/ instansi. Oleh karena itu instansi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi karena berhubungan langsung dengan seluruh kegiatan manajemen dan operasional instansi. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu instansi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan dan pencapaian efektivitas instansi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kegembiraan, kerjasama dan kebanggaan dalam dinas dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan instansi dapat tercapai. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan instansi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan pegawai, dan produktivitas yang rendah.

Sebagai salah satu elemen utama yang ada pada sebuah instansi, sumber daya manusia memerlukan sistem manajemen yang baik sehingga kinerja suatu instansi dapat berjalan dengan optimal. Dengan memiliki manajemen SDM yang terorganisir, target instansi lebih mudah dicapai. Manajemen SDM merupakan serangkaian fungsi dan proses dari perencanaan sampai pada promosi dan pemensiunan. Promosi jabatan dan mutasi pegawai merupakan salah satu cara pengembangan sumber daya manusia. Promosi jabatan merupakan salah satu cara dalam memperhatikan sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi. Setiap pegawai memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap pegawai. Karena dengan promosi jabatan, pegawai memperoleh hal-hal yang diinginkan. Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada instansi.

Melalui manajemen sumber daya manusia, instansi dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Langkah tersebut diantaranya dengan penerapan mutasi jabatan. Mutasi jabatan selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi jabatan harus melalui berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan instansi itu sendiri. Mutasi pegawai dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian semangat kerja pegawai, karena dengan penilaian semangat kerja pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu mutasi juga dapat diartikan untuk menghindari kejenuhan pegawai dapat dilakukan dengan mutasi. Menurut Hasibuan (2017) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaa yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain promosi jabatan dan mutasi, salah satu faktor yang juga mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Tujuan pemberian kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas prestasi pegawai, menjamin keadilan gaji pegawai, mempertahankan pegawai atau mengurangi turnover pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan peraturan yang berlaku dalam suatu instansi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado merupakan salah satu kantor pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Pemerintah Daerah Kota Manado. Dalam menjalankan aktivitasnya lebih berhubungan langsung dengan masyarakat. Pegawai pada kantor Kesbangpol Kota Manado mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, maka dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan prariset yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah yang ditemukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Penerapan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja bagus, tidak serta merta memotivasi dan membentuk disiplin pegawai. Beberapa pegawai sering tidak berada ditempatnya saat jam kerja. Beberapa pegawai juga menyalahgunakan fasilitas kerja seperti bermain facebook dan youtube di komputer kerja mereka. Bahkan ada pegawai yang belum pernah mendapatkan promosi walaupun telah bekerja lebih dari sepuluh tahun. Masalah yang berkaitan dengan mutasi, peneliti menemukan fakta bahwa beberapa pegawai yang mengalami mutasi merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Sedangkan masalah yang

berkaitan dengan kompensasi yaitu terdapat beberapa pegawai yang masih kurang puas dengan kebijakan kompensasi yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Dengan demikian berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Manado".

Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada badan kesatuan bangsa dan politik Kota Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisian membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sofyandi (2018), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen mulai dari planning, organizing, dan controlling dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, penelitian dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efesien.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018), semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya..

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar

Mutasi

Menurut Dessler (2017), mutasi atau transfer adalah perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, biasanya tanpa adanya perubahan gaji atau peringkat.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak lansung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Muaja, Murni, dan Dotulong (2018) bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan, mutasi jabatan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan 62 responden menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian menunjukkan promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado, sedangkan mutasi jabatan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Penelitian Rosiani dan Armanu (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Region III Bali). Subjek dalam penelitian ini adalah 72 karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS ver. 25. Sampel terdiri dari responden yang merupakan karyawan tetap dari PT Garuda Indonesia (Region III Bali). Uji validitas menunjukkan valid dari nilai r hitung untuk seluruh pertanyaan kuesioner lebih besar dibandingkan nilai r tabel dan juga nilai sig. kurang dari 0,05. Uji reliabel menunjukkan nilai cronbach's alpha masing-masing lebih besar dari standar yang ada sebesar 0,70. Berdasarkan tabel output SPSS data terdistribusi secara normal dan kecil kemungkinan terjadinya bias dan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi. Hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel mutasi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja, sementara promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Penelitian Indrawan (2015) bertujuan untuk mengetahui dan mengukur secara eksplisit pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. PlN (Persero) Cabang Medan Sumatera Utara Medan Rayon Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur secara eksplisit pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan sebagai alat untuk mendapatkan data primer (kuantitatif) dengan sistem skala likert yang disebarkan kepada 72 responden. Data tersebut kemudian disusun dalam tabel-tabel yang menunjukkan nilai frekuensi dan persentase jawaban masing-masing responden, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan regresi berganda, dan diolah dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 18.00). Diperoleh perhitungan Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan dan signifikan mempengaruhi tingkat kepercayaan Prestasi Kerja 29%, secara parsial pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja. Untuk variabel yang paling dominan adalah variabel Promosi Jabatan.

Hipotesis :

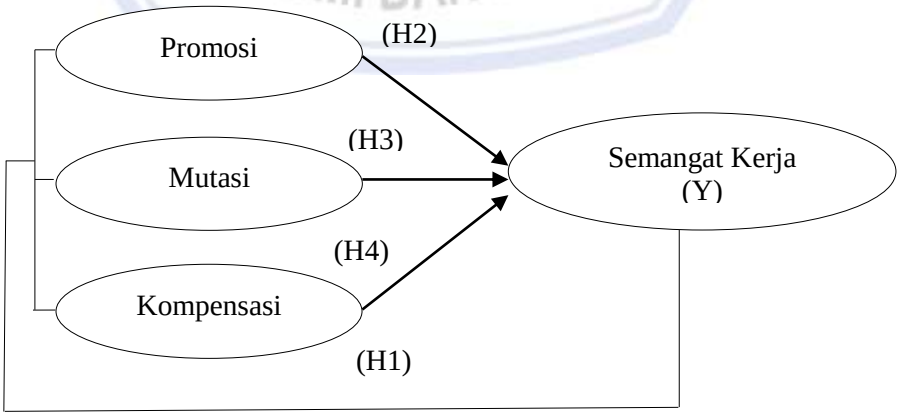
H1: Diduga Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado

H2: Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado

H3: Diduga Mutasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado

H4: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012), pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado yang berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 35 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data Primer (Primary Data), yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Data Sekunder (Secondary Data), yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan tertulis yang ada di perusahaan/instansi yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden dan mengadakan wawancara kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.

Teknik Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2012). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2012). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut :

$$Y= a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Keterangan:

Y	= Semangat Kerja
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi
X1	= Promosi Jabatan
X2	= Mutasi
X3	= Kompensasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan *valid* dan sesuai dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai distribusi 0.333 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.850	Reliabel
X2	0.904	Reliabel
X3	0.788	Reliabel
Y	0.658	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalita

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji normalitas menggambarkan titik variabel berada di sekitar garis Y=X atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

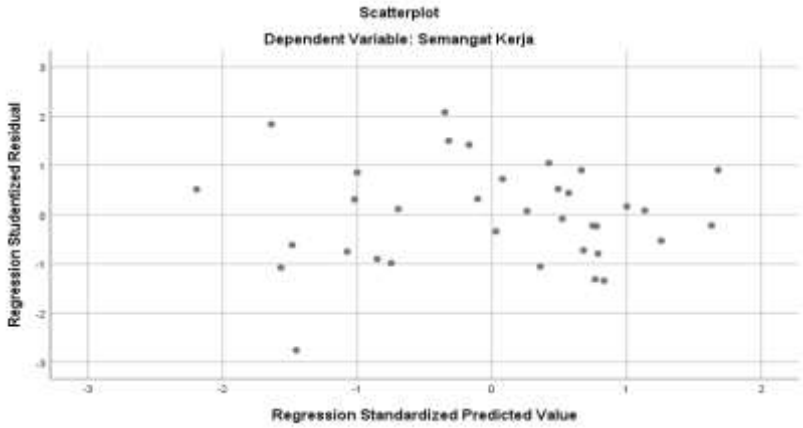
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Promosi Jabatan	.705	1.419
Mutasi	.535	1.869
Kompensasi	.498	2.006

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Variance Inflation Factor (VIF) variabel Promosi Jabatan (X1) Mutasi (X2) dan Kompensasi (X3) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado adalah nilai VIF < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0.1. Maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinear.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 3, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521[a]	.272	.201	1.91764

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan pada mod1 adalah 0,521. Hal ini menunjukan bahwa Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) dan Kompensasi (X3) secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.411	3.045		3.747	.001
	Promosi Jabatan (X1)	.033	.089	.068	.375	.710
	Mutasi (X2)	-.026	.043	-.127	-.605	.550
	Kompensasi (X3)	.285	.110	.561	2.582	.015

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Dari tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11{,}411 + 0{,}033X_1 - 0{,}026X_2 + 0{,}285X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta memiliki positif sebesar 11,411. Tanda positif artinya menunjukan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2), Kompensasi (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Semangat Kerja adalah 11.411.
2. Nilai koefisien regresi Promosi Jabatan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,033 yang artinya variabel Promosi Jabatan (X1) mempunyai hubungan searah dengan Semangat Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika promosi jabatan bertambah satu satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan naik 0,033.
3. Nilai koefisien regresi Mutasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado memiliki nilai sebesar -0,026 yang artinya variabel Mutasi (X2) mempunyai tidak mempunyai hubungan yang searah dengan Semangat Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika mutasi berkurang satu satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan turun -0,026.

4. Nilai koefisien regresi Kompensasi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado memiliki nilai sebesar 0,285 yang artinya variabel Kompensasi (X3) mempunyai hubungan searah dengan Semangat Kerja (Y). Hal ini mengandung arti bahwa jika kompensasi bertambah satu satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan naik 0,285.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.574	3	14.191	3.859	.001[b]
	Residual	113.997	31	3.677		
	Total	156.571	34			

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil Uji F menunjukan bahwa nilai f_{hitung} = 3,859 > nilai f_{tabel} 3,29 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 menunjukan bahwa promosi jabatan, mutasi dan kompensasi secara bersama – sama / simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Jadi Hipotesis 1 yang menyatakan Promosi jabatan, mutasi dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat kerja diterima dan terbukti.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.411	3.045		3.747	.001
	Promosi Jabatan (X1)	.033	.089	.068	.375	.710
	Mutasi (X2)	-.026	.043	-.127	-.605	.550
	Kompensasi (X3)	.285	.110	.561	2.582	.015

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2023

Dilihat dari tabel Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Berdasarkan hasil yang diperoleh:

1. Variabel Promosi Jabatan, thitung = 0.375 < ttabel 2.034, dengan signifikan 0.710 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Semangat Kerja ditolak.\
2. Variabel Mutasi, thitung = -0.605 < ttabel 2.034, dengan signifikan 0.550 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Mutasi (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja ditolak.
3. Variabel Kompensasi, thitung = 2.582 > ttabel 2.034, dengan signifikan 0.015 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Kerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan ditemukan bahwa promosi jabatan, mutasi dan kompensasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado dengan pengaruh berdasarkan koefisien determinasi atau R square berada diatas lima puluh persen. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado sebaiknya semakin memperhatikan promosi jabatan, mutasi dan kompensasi karena memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muaja, Murni, dan Dotulong (2018) bahwa promosi jabatan, mutasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penguijian secara parsial ditemukan bahwa promosi jabatan (X1) memiliki thitung 3.375 < ttabel 2.034, dengan signifikan sebesar 0.710 > 0.05 maka dapat disimpulkan promosi jabatan

berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja Pegawai padan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Dalam penelitian ini terdapat 9 item pernyataan yang menggambarkan pemberlakuan promosi jabatan terhadap pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari indikator dari promosi jabatan yaitu antara lain terkait kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, komunikatif, serta pendidikan dari seluruh pegawai. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 35 responden menunjukan nilai rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama "Saya jujur dalam melakukan pekerjaan yang diberikan". Dalam hal ini menyatakan bahwa secara umum para pegawai selalu menjalankan tugas dengan jujur. Adapun item pernyataan denga rata-rata item terendah ada pada item keenam "Saya memiliki prestasi di tempat kerja". Dalam hal ini menyatakan bahwa belum semua pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado yang memiliki prestasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rosiani dan Armanu (2021) bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pasrsial (uji t) menunjukan bahwa mutasi (X2) memiliki thitung -0.605 < ttabel 2,034, dengan signifikan 0.550 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 35 responden terhadap mutasi, menunjukan rata-rata tertinggi pada item pernyataan ketiga "Kompetensi yang saya miliki sudah sesuai dengan frekuensi mutasi yang akan diberikan oleh instansi". Dalam hal ini menyatakan secara umum para pegawai sudah merasa sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki sesuai dengan frekuensi mutasi yang diberikan instansi. Adapun item pernyataan dengan rata-rata terendah ada pada pernyataan ketujuh belas dan delapan belas "Instansi memberikan personnel transfer sesuai dengan kebutuhan saya" dan "Instansi memberikan personnel transfer sesuai dengan kompetensi saya". Dalam hal ini pegawai merasa instansi belum maksimal dalam pemberian personnel transfer yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi dari pegawai yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manao, hal ini berarti mutasi yang ada berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Judas (2013) bahwa mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial ditemukan bahwa kompensasi (X3) meimiliki thitung 2,582 > ttabel 2,034, dengan signifikan sebesar 0,015 < 0,05 maka dapat disimpukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 35 responden terhadap kompensasi, menunjukan rata-rata tertinggi pada item pernyataan ketujuh "Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan". Dalam hal ini menyatakan para pegawai sangat diperhatikan dalam hal fasilitas jaminan kesehatan oleh instansi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Adapun item pernyataan dengan rata-rata terendah ada pada pernyataan kelima "Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati saya sebagai karyawan". Dalam hal ini pegawai merasa tunjangan yang diberikan belum sesuai dengan jabatan yang ditempati dan pada akhirnya semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado menurun. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Dengan adanya kompensasi yang seimbang dengan jabatan yang ada maka akan semakin naik juga semangat kerja yang akan ditunjukan oleh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Poluakan, Runtuwene, dan Sambul (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Promosi Jabatan, Mutasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.
2. Promosi Jabatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.

3. Mutasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado.

Saran

1. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variabel yang sama untuk menggunakan responden yang lebih banyak sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.
2. Dari hasil penelitian diketahuai bahwa pengaruh promosi jabatan, mutasi dan kompensasi terhadap semangat kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Manado sudah berada pada kategori yang baik. Diharapkan kedepannya untuk mempertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. 15th Edition. Boston: Pearson.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrawan, M.I. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS"*, Vol. 1, No. 3. https://www.academia.edu/download/58027244/PENGARUH-PROMOSI-JABATAN-DAN-MUTASI-TERHADAP-PRESTASI-KERJA-PEGAWAI-PT.BANK-MANDIRI.pdf. Diakses pada 28 oktober 2023.

Judas, A. (2013). Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 4, 1219-1228. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2895. Diakses 28 oktober 2023

Muaja, S., Murni, S., & Dotulong, L.O.H. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 2328–2337. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21001. Diakses pada 28 oktober 2023.

Poluakan, A.K., Runtuwene, R.F., & Sambul, S.A.P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9. No. 2. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/25114. Diakses 28 oktober 2023

Rosiani, N.L.A., & Armanu, H. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Pt Garuda Indonesia (Region III Bali). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol. 9, No. 2, 1-12. https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7338. Diakses pada 28 oktober 2023.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.