

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DPRD KABUPATEN DHARMASRAYA

Fitri Cintia¹, Vivi Nila Sari², Mardhatila Fitri Sopali³

Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Email: fitricintya250@gmail.com¹, vivinilasari@upiypk.ac.id², mardhatila@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variable intervening pada kantor DPRD kabupaten dharmasraya. Metode pengumpulan data melalui survei dan penyebaran kuisisioner, dengan sampel sebanyak 100 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai Dan Semangat Kerja.

Abstract– This research aims to examine how much influence compensation and promotions have on employee performance with work enthusiasm as an intervening variable at the Dharmasraya Regency DPRD office. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 100 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls. The research results showed that there was a significant influence of compensation on work morale. There is a significant influence of job promotion on work morale. There is a significant influence of compensation on employee performance. There is a significant influence of promotion on employee performance. Work morale has a positive and insignificant effect on employee performance. Work morale is unable to mediate the effect of compensation on employee performance. Work morale is unable to mediate the effect of promotion on employee performance.

Keywords: Position Promotion Compensation, Employee Performance And Work Morale.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja (Yuniyanto et al., 2023).

Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kejayaan sebuah organisasi. mampu menciptakan kejayaan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Layanan administrasi merupakan salah satu bagian dari pemberian dukungan Sekretaris DPRD pada tugas dan fungsi DPRD. Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretaris DPRD memimpin Sekretariat DPRD yang secara teknis bertanggung jawab kepada Ketua DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekda. Sedangkan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Dharmasraya adalah melaksanakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, dalam membantu tupoksi DPRD.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai memandang pemberian kompensasi memadai, prestasi kerja/kinerja, memotivasi maupun kepuasan kerja karyawan diharapkan akan meningkat (Saudin et al., 2023).

Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu biaya yang harus dikeluarkan perusahaan kepada pegawainya. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan penilaian akan kinerja yang dihasilkan pegawai. Pemberian kompensasi bagi pegawai tentunya akan sangat berguna bagi pegawai sebagai salah satu untuk mempertahankan dan memenuhi kebutuhan hidupnya secara ekonomis. Pemberian kompensasi secara rasional tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, jika pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak rasional tentunya akan menurunkan kinerja pegawai (Haryudina, 2020).

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, bahwa setiap pegawai menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan (Widyani & Putra, 2020).

Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai bahkan idaman yang diinginkan oleh pegawai. Promosi adalah suatu kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang mampu menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi ialah seorang pegawai yang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dimana tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan jabatannya lebih tinggi dan gaji yang diperoleh juga tinggi. Seorang pegawai pasti menginginkan promosi jabatan salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting untuk dipenuhi perusahaan adalah penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai tersebut (Rusadi et al., 2020).

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja yang

maksimal. Semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang yang dapat bekerjasama dengan giat dan mempunyai konsekuen yang tinggi dalam mengerjakan tujuan mereka bersama sama (Rumengan et al., 2023).

Menurut (Nabila & Fu'ad, 2022) semangat kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental atau perilaku individu dari seorang pekerja atau kelompok yang menimbulkan kegembiraan yang mendalam dari tenaga kerja untuk bekerja dengan tekun dan konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan dengan berfokus pada kepuasan kerja, kemauan untuk bekerja, kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan daripada pencapaian pribadi.

METODOLOGI PENELITIAN

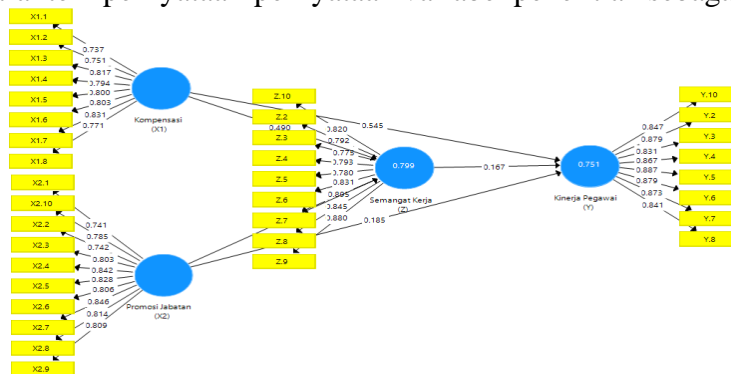
Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Malik Wicaksono et al., 2022) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang dan menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden berupa kuisisioner dengan skala linkert. Variabel penelitian berupa kinerja pegawai sebagai variabel dependen, semangat kerja sebagai variabel intervening, kompensasi dan promosi jabatan sebagai variabel independen.

Analisis data yang akan digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least (SEMPLS) Smart PLS, khususnya Smart PLS 3.0 hal ini dipilih sebab model penelitian Path Analysis lebih simpel jika dianalisis dengan Smart PLS namun hasil tetap akurat. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling, karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (Ordinary Least Square) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah (sampel yang kecil dan masalah normalitas data). Dapat kuga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai tehnik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindarkan masalah faktor indeterminacy. PLS menggunakan literasi algorithm, sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model recursive. Uji data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis berupa path analysis dan uji R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Outer Loading

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity. Sehingga uji validitas kompensasi, promosi jabatan, semangat kerja dan kinerja pegawai. Karena uji validitas kompensasi, promosi jabatan, semangat kerja dan kinerja pegawai dari empat puluh enam (36) pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat uji Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

<i>Variabel</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompensasi	0,622
Promosi Jabatan	0,644
Kinerja Pegawai	0,745
Semangat Kerja	0,680

Sumber: Hasil Uji Outer Model Smart PLS 2025

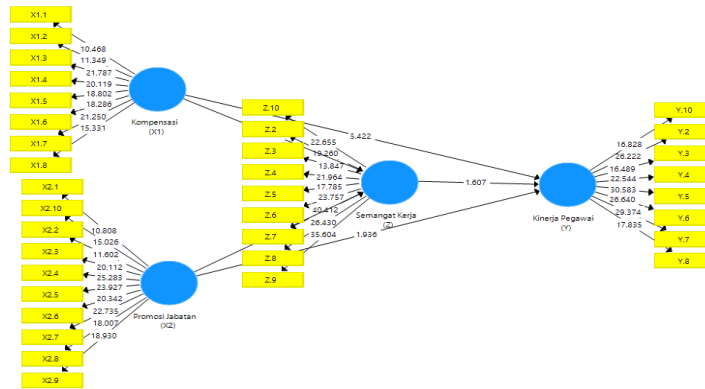
Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbachs alpha</i>	keterangan
Kompensasi (X1)	0,959	0,913	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0,947	0,938	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,950	0,951	Reliabel
Semangat Kerja (Z)	0,950	0,941	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity SmartPLS 2025

Ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2
Structural /Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel:

Tabel 3. Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,751	0,743
Semangat Kerja (Z)	0,799	0,795

Sumber: Hasil Uji R Square Smart PLS 2025

Pada tabel diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,751 atau 75,1% sebesar 75,1%, maka kontribusi variabel Kompensasi, Promosi Jabatan dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,1% sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R-Square variabel Semangat Kerja sebesar 0,799 atau sebesar 79,9%, maka kontribusi variabel Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja sebesar 79,9% sisanya 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural:

Tabel.4 Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values
Kompensasi_(X1) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.545	0.542	0.101	5.422
Kompensasi_(X1) -> Semangat Kerja_(Z)_	0.490	0.483	0.139	3.519
Promosi Jabatan_(X2) -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.185	0.186	0.095	1.936
Promosi Jabatan_(X2))-> Semangat Kerja_(Z)_	0.430	0.440	0.144	2.984
Semangat Kerja_(Z)_ -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.167	0.170	0.104	1.607

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh penempatan kerja, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja kejawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut:

Tabel.5 Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Standar deviatio	T Statistic	P values
Kompensasi_(X1) -> Semangat Kerja_(Z)_ -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.082	0.084	0.059	1.396
Promosi Jabatan_(X2) -> Semangat Kerja_(Z)_ -> Kinerja Pegawai_(Y)	0.072	0.072	0.052	1.383

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,519 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Semangat Kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap semangat kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Enjellin et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,984 > 1,96 nilai P-Value 0,003 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan promosi jabatan terhadap semangat kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosadianti et al., 2024) terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 5,422 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abidin & Musadad, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,936 < 1,96 nilai P-Value 0,053 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan program SmartPLS tidak terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurfaza & Soekotjo, 2020) terdapat pengaruh yang tidak signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,607 < 1,96$ nilai P-Value $0,109 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H_0 diterima dan H_5 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan program SmartPLS tidak terdapat pengaruh yang signifikan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Situmorang, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1,396 < 1,96$ nilai P-Value $0,163 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Semangat Kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji pengaruh tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian (Ervina, 2022) yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak memediasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,383 > 1,96$ nilai P-Value $0,167 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai melalui Semangat Kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji pengaruh tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pebrianti et al., 2022) yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa Semangat Kerja tidak memediasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Semangat Kerja pada Kantor DPRD Dharmasraya. Kedua terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja pada Kantor DPRD Dharmasraya. Ketiga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Dharmasraya. Keempat Promosi Jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Dharmasraya. Kelima Semangat Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Dharmasraya. Keenam Semangat Kerja tidak mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Dharmasraya. Ketujuh Semangat Kerja tidak mampu memediasi Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Dharmasraya.

DAFTAR PUSTAKA

- Enjellin, E., Rangkuti, D. A., Inti, D., Kettrin, K., & ... (2024). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Buana Independent. *Management Studies ...*, 5(2), 4597–4604.
- Ervina. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PosIndonesia Kantor Pos Palangka Raya.
- Haryudina, N. F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 1–23.

- Ighfirlana, & Arifin, R. (2019). Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variable Intervening Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 4(2), 82–94.
- Nabila, A., & Fu'ad, N. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–16. <https://journal.unimma.ac.id>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pebrianti, E., Dan, B., & Di, K. (2022). Motivasi Berprestasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kinerja Karyawan Di PT Pos Cabang Sleman Yogyakarta. 1(August), 24–31.
- Rosadianti, W., Valianti, R. M., & Damayanti, R. (2024). J-MACC PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA PALEMBANG. 7(2).
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47302%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47302/42101>
- Rusadi, A. H., Nuringwahyu, S., & Zunaida, D. (2020). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu)*, 9(2), 112–117.
- Saudin, L., Kune, D., & Izaak, F. D. L. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ninja Express Banggai: the Effect of Compensation *Indonesian Journal of Economy ...*, 3(1), 179–187. <http://ijebef.esc-id.org/index.php/home/article/view/98>
- Situmorang. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Telkom Batam. 2(1), 161–176.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
- Yuniyanto, M., Budiarto, W., & Winarko, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sumenep Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(4), 55–74. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1394>.