

**PENGARUH KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN
MAGETAN**

Ermanda Tria Febrianti¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹⁾Universitas PGRI Madiun

ermandatria23@gmail.com

²⁾Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

The research conducted at BKD Magetan aims to find out empirical data on the influence of competency variables on the performance variables of BKD Magetan employees, to find out empirical data on the effect of job promotion variables on BKD Magetan employee performance variables, to find out empirical data on the effect of career development variables on BKD employee performance variables Magetan. Saturated sampling is the technique used in this study, where the saturated sample uses the entire population of employees at the Regional Civil Service Agency (BKD) of Magetan Regency with as many as 30 employees as a sample of respondents. The method or approach used is a quantitative method or approach with techniques in collecting data through questionnaires. Meanwhile, data analysis and data processing were carried out using the SPSS 25 program. From this study it indicated that if competence had a positive and significant influence on the performance of BKD Magetan employees, promotions or promotions had a positive and significant influence on the performance of BKD Magetan employees, and career development or career expansion has an influence on the performance of employees of the Magetan Regency BKD.

Keywords: *Competency, Promotion, Career Development, Employee Performance*

Abstrak

Dalam penelitian yang dilakukan di BKD Magetan bertujuan guna mengetahui data empiris pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai BKD Magetan, guna mengetahui data empiris pengaruh variabel promosi jabatan terhadap variabel kinerja pegawai BKD Magetan, guna mengetahui data empiris pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai BKD Magetan. *Sampling* jenuh adalah teknik yang digunakan penelitian ini, dimana sampel jenuh menggunakan keseluruhan populasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan sebanyak 30 pegawai sebagai sampel responden. Adapun metode atau pendekatan yang digunakan metode atau pendekatan kuantitatif dengan teknik dalam pengumpulan datanya melalui kuesioner. Sedangkan analisis data serta mengolah data ialah dengan program SPSS 25. Adapun dari penelitian ini mengindikasikan jika kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pegawai BKD Magetan, promosi jabatan atau kenaikan jabatan punya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai BKD Magetan, dan pengembangan karir atau perluasan karir mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BKD Kabupaten Magetan.

Kata Kunci: Kompetensi, Promosi Jabatan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Karena diperlukan pertimbangan mantap, sumber daya manusia (SDM) ialah faktor komponen yang terpenting dari setiap organisasi, baik itu negeri maupun swasta. Sehubungan dengan pencapaian tujuan dan target organisasi, SDM mengasumsikan bagian yang sangat diperlukan sebagai pendorong, perencana, manajer, ahli strategi, pengontrol, dan pelaku.

Oleh karena sebab itu, adanya sumber daya manusia memang perlu untuk dikelola dan dikendalikan secara efektif agar visi, maksud, dan tujuan organisasi dapat terwujud. Sumber daya manusia penting karena nilainya tidak dapat ditiru oleh hal lain (Badriyah, 2015). Cara yang dapat dilaksanakan guna mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang baik yaitu dengan melalui pengembangan kompetensi, melakukan pengembangan karir, dan melaksanakan promosi jabatan. Adanya ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Pentingnya sumber daya manusia juga disadari oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan. Sebagai instansi yang mengelola sumber daya manusia, BKD Magetan mempunyai peranan atau berkontribusi untuk dapat memaksimalkan dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan di sektor publik dari aspek-aspek fungsi peranan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mencakup adanya kedisiplinan, pengembangan, arahan, pengawasan, pengendalian atau pengurusan, pengelolaan, pengorganisasian, dan perencanaan. Namun terdapat beberapa permasalahan atau fenomena di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan terkait dengan adanya kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan data LKjIP BKD Magetan tahun 2021 menunjukkan bahwa persentase ASN yang menduduki jabatan sesuai dengan kompetensinya bersifat stagnan dimana angka targetnya 83% dan terealisasi sebesar 83%, selanjutnya pada promosi jabatan terkadang pelaksanaannya tidak sesuai dengan prinsip profesionalisme ASN dan syarat obyektif yang ditetapkan karena kurangnya transparansi informasi tentang promosi jabatan. Berdasarkan data LKjIP BKD Magetan tahun 2022 menunjukkan perbandingan realisasi Indeks Profesionalitas, dimana pada tahun 2022 telah mencapai target namun masih dengan predikat sangat rendah, hal ini karena adanya penurunan IP pada tahun 2022 dibandingkan pada tahun 2021 IP ASN terealisasi sebesar 57,81 sedangkan pada tahun 2022 hanya terealisasi sebesar 56,50. Selain itu, pada pengembangan karir terdapat beberapa permasalahan diantaranya perkembangan pegawai yang kurang meningkat karena kurangnya informasi untuk mengembangkan karir, terbatasnya peluang yang diberikan untuk mengembangkan karir pegawai, kurangnya kesadaran pegawai terhadap pengembangan karir mereka, dimana dalam hal tersebut pegawai menuai

rasa nyaman pada kondisinya saat ini dan tidak ingin mengeksplor kemampuannya atau keluar dari zona nyaman, serta belum tersedianya strategi mengatasi kesenjangan dalam pengembangan karir dan kinerja pegawai yang terstruktur, berjangka dan termuat dalam rencana strategis organisasi. Sehingga BKD Magetan mengalami kesulitan dalam menganalisis kesenjangan. Namun adanya permasalahan tersebut justru menunjukkan adanya peningkatan pada produktifitas ASN. Berdasarkan data LKjIP BKD Magetan tahun 2021 menunjukkan bahwa presentase ASN dengan SKP bernilai baik telah terealisasi sebesar 91% dengan target 83%. Selanjutnya sesuai penjelasan tersebut adanya permasalahan tersebut berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja, dimana dalam data LKjIP BKD Magetan Tahun 2021 menunjukkan jika kinerja pegawai justru mengalami adanya peningkatan, tetapi peningkatannya tidak begitu signifikan, dimana targetnya sebesar 80% dan hanya terealisasi sebesar 81%.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, bahwa penelitian Dj dan Wahdaniah (2022) menunjukkan bahwa adanya kompetensi mempengaruhi terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. Sementara itu, eksplorasi penelitian oleh Umar, Firman dan Oktaviani (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak negatif pada kinerja karyawan. Terlebih lagi, pada penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Saing, Prasetyo dan Solihin (2021) mengenai promosi atau kenaikan jabatan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan kinerja. Sementara itu, menurut Hidayah, Kustiyah dan Hartono (2020) berpendapat bahwa promosi jabatan atau kenaikan jabatan berdampak negatif terhadap kinerja pekerja. Demikian pula, pengembangan karir atau perluasan karir dalam penelitian terdahulu Azwina dan Aulia (2021) sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir atau perluasan karir sangat memengaruhi kinerja pekerja. Eksplorasi ini berbeda dari penelitian oleh Nuriyah, Qomariah dan Setyowati (2022) bahwa pengembangan karir atau perluasan karir secara negatif/tidak relevan mempengaruhi kinerja pekerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

SDM ialah pribadi manusia yang hidup dan bernafas yang dapat diajar dan dilatih untuk tampil lebih efektif dalam perannya sebagai penggerak atau pelaksana tindakan organisasi, dan yang berfungsi sebagai aset bagi organisasi dan lembaganya (Susan, 2019). Karena sebab itu, sumber daya manusia tak kan dipisahkan dari setiap jenis organisasi, baik itu perusahaan atau instansi pemerintah, karena setiap jenis organisasi bergantung pada sumber daya manusia sampai taraf tertentu (Samsir, Hudani, & Yusuf, 2021).

Kompetensi

Kompetensi ialah bentuk kemampuan (*skill*) maupun keahlian yang dipunyai seseorang atau pekerja guna melakukan tugas atau pekerjaannya dengan tepat serta mempunyai kelebihan yang berlandaskan dengan adanya pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimilikinya (Wibisono, Supriono, & Sari, 2022). Kompetensi merupakan suatu bentuk keterampilan, kemampuan, dan kebutuhan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2004).

Promosi Jabatan

Promosi adalah suatu apresiasi dalam bentuk posisi atau promosi jabatan yang diberikan kepada seorang karyawan yang memiliki keunggulan dalam memperoleh tanggung jawab yang lebih besar (Ahmaludin & Junaidi, 2021). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) promosi adalah penguncian pekerja dari situasi yang sedang berlangsung ke posisi yang lebih tinggi di mana status, kebebasan, wewenang, komitmen dan kewajiban serta tingkat upah yang representatif meningkat.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir atau perluasan karir merupakan suatu peningkatan atau kemajuan secara pribadi yang diupayakan seseorang untuk menghasilkan rencana atau harapan karir yang diinginkan (Setyawati, Woelandari, & Rianto, 2022). Sedangkan menurut Rivai (2003) pengembangan karir adalah proses pencapaian karir yang diinginkan dengan melalui kenaikan atau peningkatan kemampuan (*ability*) pegawai.

Kinerja

Kinerja ialah tingkat pencapaian hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh seseorang atau pekerja dengan didasarkan pada persyaratan pekerjaan (Antika, Nataraningtyas, Lonikat, & Dwiridotjahjono, 2021). Sedangkan menurut Rahadianto, Riyadi, & Nugroho (2022) kinerja adalah suatu penerapan dari rencana yang sudah dibuat dan disusun.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh antara Kompetensi atau kemampuan terhadap adanya Kinerja Pegawai

Penelitian yang diungkapkan oleh Sitio (2022), yaitu penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara langsung bagi adanya kinerja karyawan. Jadi, dapat diartikan keberadaan kompetensi atau kemampuan mempunyai dampak pengaruh pada adanya kinerja karyawan.

H₁ : Kompetensi atau kemampuan berpengaruh/berdampak langsung dan signifikan pada adanya kinerja pegawai.

Pengaruh antara Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai

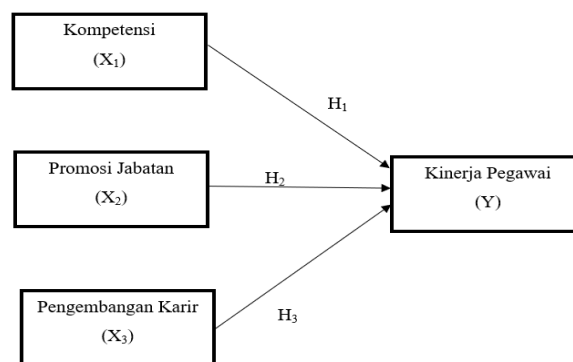
Berdasarkan penelitian Kurniawan & Fitriyani (2021) menghasilkan simpulan jika adanya promosi jabatan atau kenaikan jabatan berdampak secara positif atau baik pada kinerja karyawan. Hal ini berarti jika terdapat peluang promosi jabatan yang berdasarkan dengan kinerja, maka karyawan akan lebih dapat meningkatkan kinerjanya agar mendapat peluang promosi.

H₂ : Promosi jabatan memiliki dampak yang lebih baik terhadap adanya kinerja atau prestasi pegawai.

Pengaruh antara Pengembangan Karir atau perluasan karir terhadap adanya Kinerja Pegawai

Sesuai adanya penelitian yang telah dilakukan Hashari, Nadeak, & Chaerudin (2022) memberikan bukti adanya pengembangan karir atau perluasan karir memberi pengaruh dan berkontribusi terhadap adanya kinerja pegawai. Hal ini bisa diartikan jika karir pegawai semakin berkembang maka akan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

H₃ : Pengembangan karir berdampak secara parsial terhadap adanya kinerja atau prestasi pegawai.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif dimana dalam prosesnya lebih berfokus pada angka-angka atau numerik. Adapun tempat penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan. Populasi adalah area general umum yang tersusun dari obyek maupun subyek dengan kualitas (*quality*) serta kepribadian atau karakteristik yang sudah ditentukan

seorang peneliti yang kemudian dikaji untuk selanjutnya dapat diambil kesimpulan atau hasilnya (Sugiyono, 2013). Populasi atau jumlah responden yang dipilih ini ialah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan keseluruhan jumlah 30 pegawai. Metode sampel jenuh merupakan penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini. Kemudian untuk instrumennya dengan melalui kuesioner. Kuesioner berisi serangkaian daftar pertanyaan yang terkait dengan variabel yang diambil oleh peneliti, dimana pertanyaan tersebut sesuai dengan pengembangan indikator-indikator variabel dan definisi operasional. Selanjutnya penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Pengumpulan data yaitu melalui data primer, dimana mengumpulkan data dan informasi secara langsung sesuai instrumen yang ditentukan dengan berdasarkan konteks yang ada. Sedangkan untuk pemilihan atau penentuan sampelnya menggunakan sampel jenuh sejumlah 30 pegawai.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna memeriksa atau memverifikasi apakah adanya residual tertera di model terdistribusi secara standar atau normal dan independen. Dengan asumsi diketahui bila nilai kepentingan/sig. mengungguli 0,05 atau 5%, hingga pada saat itu, informasi dianggap biasanya disampaikan berdasarkan nilai yang residual saja (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil perhitungan dari pengujian normalitas melalui pengujian statistik tes Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,061
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	0,071

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Sesuai dengan akhir perhitungan yang tertera jika nilai Kolmogorov-smirnov *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* 0,071, dikatakan terindikasi jika pada data tersebut terdistribusi normal karena hasil nilai $> 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berguna untuk membedah hubungan antar faktor variable pada model regresi. Dengan asumsi nilai atau *value Tolerance* sebesar $\geq 0,1$ dan VIF sebesar ≤ 10 , sehingga sangat mungkin dikatakan jika tidak ada masalah multikolonieritas (Ghozali, 2018). Berikutnya ini ialah hasil penghitungan multikolonieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X_1)	0,257	3,896
Promosi jabatan (X_2)	0,561	1,784
Pengembangan karir (X_3)	0,246	4,070

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Jika nilai yang tertera yaitu *tolerance* dari semua adanya variabel bebas atau independen menunjukkan angka lebih unggul dari 0,01, serta nilai atau tingkat *value* determinasi VIF kurang dari nilai 10. Oleh karena sebab itu, jika tidak ada masalah multikolonieritas diantara faktor bebas atau independen dalam model ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang berguna sebagai model bentuk regresi yang baik dan sesuai adalah yang memperlihatkan adanya homoskedastisitas. Bila tingkat signifikansi/kepentingannya lebih unggul dari nilai *value* α 0,05 maka bisa dikatakan data tidak mengandung gejala heterokedastisitas (Ghozali, 2013). Dapat diketahui pada hasil pengujian Glejser:

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Kompetensi (X_1)	0,848
Promosi jabatan (X_2)	0,548
Pengembangan karir (X_3)	0,312

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Dari uji Glejser, nilai signifikansi dari variabel Kompetensi (X_1) adalah 0,848, dari variabel Promosi Jabatan (X_2) adalah 0,548, dan dari variabel Pengembangan Karir atau perluasan karir (X_3) adalah 0,312. Semua nilai atau *value* signifikansinya tinggi dari pada nilai α (alfa) senilai 0,05. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan atau hasil akhir jika tidak terdapat heterokedastisitas dalam data, dan asumsi dari persamaan regresi dianggap baik.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.
(Constant)		0,313	0,990
Kompetensi (X ₁)	2,048	10,080	0,000
Promosi jabatan (X ₂)	2,048	13,077	0,005
Pengembangan karir (X ₃)	2,048	14,501	0,000

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Dilihat dari tabel 4 yang tertera, sangat terlihat bila adanya variabel Kompetensi (X₁) mempunyai nilai atau tingkat *value* t_{tabel} 2,048 yang lebih sederhana dari t_{hitung} 10,080 dengan tingkat kepentingan/sig 0,000 yang menyiratkan bahwa variabel Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai secara positif dan signifikan. Selanjutnya mengenai adanya promosi jabatan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t_{tabel} adalah 2,048 yang lebih sederhana/kecil dari t_{hitung} 13,077 dengan tingkat kepentingan/sig 0,005 yang berarti bahwa secara positif dan signifikan variabel promosi jabatan (X₂) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Nilai papan variabel pengembangan karir (X₃) adalah 2,048 yang lebih kecil dari t_{hitung} 14,501 dengan tingkat kepentingan/sig 0,000 yang menyiratkan bahwa variabel pengembangan karir atau perluasan karir secara baik atau positif (parsial) dan signifikan mempengaruhi kinerja atau prestasi karyawan (Y).

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji Secara Simultan (F)

Model	F_{tabel}	F_{hitung}	Sig.
Regression	2,922	10,044	0,000

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Sangat mungkin diuraikan bahwa F pada tabel adalah 2,922, sedangkan nilai F_{hitung} yang ditentukan adalah 10,044. Karena angka nilai F_{tabel} yang ditentukan lebih besar daripada F_{hitung} dalam tabel, maka spekulasi hipotesisnya nol (H_0) dihilangkan/ditolak dan hipotesis (H_a) diakui dan dapat diterima. Selain itu, tingkat kepentingan/sig 0,000 lebih rendah dari t sig. (α) 0,05.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan atau hasil akhirnya bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompetensi, promosi dan pengembangan karir

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,986	0,971

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25 (2023)

Dari data yang tercantum di tabel 6 yang tertera memperlihatkan jika koefisien korelasinya (R^2) bernilai 0,986. Hal ini bermakna ditemukan bahwa timbul adanya hubungan korelasi yang begitu kuat diantara adanya variable X (*independent*) terhadap variabel Y (*dependen*) karena nilai R bisa mendekati satu. Disamping itu, nilai tingkat koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,971. Angka itu memberikan bukti bila 97,1% mengalami perubahan variabel dependen dan hal ini dapat dijelaskan dengan adanya perubahan variabel independen dalam model. Selebihnya, sekitar 2,9%, terpengaruhi adanya variabel berbeda yang mungkin tidak termasuk atau tidak tercantum dalam model ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, jadi bila makin baik Kompetensinya maka dikatakan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan.
2. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, artinya Pegawai BKD di Kabupaten Magetan berkinerja lebih baik semakin mereka naik jabatan perusahaan.
3. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai, artinya semakin baik Pengembangan Karir semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan.
4. Variabel Kompetensi, Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir atau perluasan karir secara serentak maupun simultan menaruh adanya pengaruh terhadap variabel X yaitu Kinerja atau prestasi Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Magetan, artinya jika variabel

Kompetensi, Promosi Jabatan, dan Pengembangan Karir dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya disarankan mengambil pendekatan secara kualitatif, dan menambah atau berfokus dengan adanya variable lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaludin, & Junaidi. (2021). The Effect Of Position Promotion And Competency On Employee Performance Of Pt. Lampung Regional Development Bank. *Saburai-Ijssd : International Journal Of Social Sciences And Development*, 85-92.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Ptpn X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (Jmo)*, 99-108.
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 411-419.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hashari, A., Nadeak, B., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat. *Jurnal Sosial Humaniora*, 139-144.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hidayah, R. N., Kustiyah, E., & Hartono, S. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan, Kompetensi, Dan Insentif Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Edunomika*, 88-95.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jrka*, 1-18.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Puskesmas Padang. *Jimea / Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 14-31.
- Rahadianto, A. I., Riyadi, S., & Nugroho, R. (2022). Organizational Culture, Work Ethos On Employees' Motivation And Performance At Upt Surabaya Road – Bridge Management. *Indonesian Journal Of Multidisciplinary Science*, 621-627.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada.
- Saing, B., Prasetyo, E. T., & Solihin, M. A. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Federal International Finance. *Jemma (Jurnal Of Economic, Management, And Accounting)*, 169-182.
- Samsir, A., Hudani, A., & Yusuf, A. R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Bumdes Di Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1-11.
- Setyawati, N. W., Woelandari, D. S., & Rianto, M. R. (2022). Career Development, Motivation And Promotion On Employee Performanc. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research (Eajmr)*, 1957-1970.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Sitio, V. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 150-162.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952-962.
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2023). *Jurnal The Manusagre. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Tk Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar*, 194-203.
- Wibisono, K. A., Supriono, S., & Sari, A. E. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 69-78.