



PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU NAGAN RAYA

Aris Munandar¹, Nelly², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹aris22november92@gmail.com

²nelly@serambimekkah.ac.id

³radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini 33 orang karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,9% dan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini seperti komitmen organisasi, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja dan lain-lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,8%, artinya kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan variabel promosi jabatan dan motivasi kerja. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,835 > 3,285$), artinya promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Sedangkan secara parsial promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,864$ dan $3,850 > 2,035$).

Kata Kunci: *Promosi Jabatan dan Motivasi dan Kinerja Karyawan.*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang atau jasa. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam keberlangsungan suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia, sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia (Juwita dan Hanum, 2023).

Sumber daya manusia dalam hal tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012) bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal (Amri, 2020). Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan didapatkan melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian promosi jabatan. Apabila seseorang yang telah bekerja melampaui target membuat karyawan mendapatkan imbalan dari hasil kinerja yang telah dicapai.

Kinerja karyawan menurut Moeheriono, (2011) merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan (Radhiana, 2020). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Hal diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurasnita dan Lokot (2018) tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Saat ini kinerja PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya belum menunjukkan peningkatan yang memadai artinya peningkatan yang dicapai masih sama dengan tahun sebelumnya oleh



karena itu pihak manajemen harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja para karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah promosi jabatan, dimana promosi jabatan dalam organisasi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya (Nitisemito, 2011). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mazura (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut di dalam mencapai sasarnya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan atau organisasi, dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini. Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (*top manager*), kepala Bagian (*middle manager*), atau kepala unit (*unit manager*) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan



jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Peningkatan kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya Jaya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, salah satu faktor yang juga turut berperan besar dalam meningkatkan kinerja adalah adanya motivasi kerja, dimana Gibson (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurasnita dan Lokot (2018) tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan tertentu (Safri *et al.* 2022). Teori Herzberg dalam Robbins (2015:89) juga menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Penentuan sampel menggunakan teknik *sensus* sehingga sampel yang diperoleh sebanyak 33 orang, Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2015). Objek dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu promosi jabatan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), dan uji korelasi serta uji determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Untuk melihat pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.201	3.524		1.192	.243		
	Promosi Jabatan	.351	.123	.399	2.864	.008	.996	1.004
	Motivasi Kerja	.439	.114	.537	3.850	.001	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya, maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,201 + 0,351 X_1 + 0,439 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian simultan pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji-F ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.544	2	14.272	10.835	.000 ^b
	Residual	39.516	30	1.317		
	Total	68.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Promosi Jabatan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi dan determinasi pengaruh promosi jabatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya, dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.381	1.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil regresi di atas, maka hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial adalah sebagai berikut:

Uji Secara Simultan

H₁ : $\beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,835 > 3,285$), maka hipotesis H₀₁ ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya.

Uji Secara Parsial

H₂ : $\beta_1 \neq 0$ diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,864 > 2,035$) maka hipotesis H₀₂ ditolak dan hipotesis H_{a2} diterima, artinya promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya.

H₃ : $\beta_2 \neq 0$ diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,850 > 2,035$) maka hipotesis H₀₃ ditolak dan hipotesis H_{a3} diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel promosi jabatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Nilai konstanta (α) sebesar sebesar 4,201 artinya jika promosi jabatan dan motivasi kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya adalah sebesar 4,201 pada satuan skala likert.

Hasil koefisien promosi jabatan (X₁) sebesar 0,351, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel promosi jabatan, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya sebesar



35,1%, maka semakin tinggi pelaksanaan promosi jabatan maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Sedangkan hasil koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,439, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya sebesar 43,9%, dengan demikian semakin baik kondisi motivasi kerja, maka akan semakin mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 64,8%, artinya kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan promosi jabatan dan motivasi kerja. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,419, artinya promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya sebesar 41,9%, dan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya komitmen organisasi, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurasnita dan Lokot (2018) tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fuji Fatmawati (2015) tentang Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Pendapatan dan Asset Daerah Kabupaten Kulon Progo. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil yang sama juga dilakukan dalam penelitian Mazura (2015) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada badan kepegawaian daerah kabupaten Bengkalis). Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian yang telah dikemukakan maka beberapa kesimpulan yang dapat diambil yaitu hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 10,835 nilai F_{tabel} menunjukkan angka sebesar 3,20. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,835 > 3,285$) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen yaitu promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya, sehingga hipotesis H_a diterima. Sedangkan hasil pengujian uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi jabatan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Dari perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} diketahui bahwa kedua variabel (X_1 dan X_2) adalah signifikan, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,864$ dan $3,850 > 2,035$), sehingga pernyataan hipotesis H_a dapat diterima.

Promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,9%, dan kemudian diikuti oleh variabel promosi jabatan sebesar 35,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Nagan Raya. Selanjutnya hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,419, artinya sebesar 41,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam promosi jabatan dan motivasi kerja. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini misalnya variabel komitmen organisasi, gaji, fasilitas kerja, rekan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Arikunto, Suharsimi (2015) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fuji, Fatmawati (2015) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Pendapatan dan Asset Daerah Kabupaten Kulon Progo, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No 1.
- Gibson, J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Juwita, J., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Cipta Karya Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 1017-1026.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mazura (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Studi kasus pada badan kepegawaian daerah kabupaten Bengkalis), *Jurnal Mandiri dan Bisnis*, Vol 1, No. 1 Tahun 2012.
- Moeheriono (2011) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex (2011) *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta



: Ghalia Indonesia.

Nurasnita dan Lokot Muda Harahap (2018) Pengaruh Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumut. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*. Volume 13 No. 2 November 2018.

Radhiana, R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional (Emotional Quotients) dan Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotients) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.336>.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2012) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.