

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART PEJATEN VILLAGE PASAR MINGGU DI JAKARTA SELATAN

Rahmi Hermawati¹, Andi Sopandi², Ratna Sari³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00817@unpam.ac.id

Submitted: 08th July 2023/ **Edited:** 25th August 2023/ **Issued:** 01st October 2023

Cited on: Hermawati, R., Sopandi, S., & Sari, R. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART PEJATEN VILLAGE PASAR MINGGU DI JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 839-847.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and job promotion on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, and the nature of the research is associative, with linear regression analysis. Based on the test results, it was found that work discipline has a positive and significant influence on employee performance, with a calculated t-value of 5.613 > tabled t-value of 1.983 and a significance value (sig) of 0.000 < 0.05. This indicates that the better the work discipline of employees in the company, the higher their performance. Job promotion also has a positive and significant influence on employee performance, with a calculated t-value of 4.672 > tabled t-value of 1.983 and a significance value (sig) of 0.000 < 0.05. This shows that the more frequent a company provides job promotions to employees, the higher their performance will be. Both work discipline and job promotion have a positive and significant influence on employee performance, with a calculated F-value of 53.952 > tabled F-value of 3.09 and a significance value (Sig) of 0.000 < 0.05. This indicates that if work discipline and job promotion can be improved and enhanced, employee performance will increase. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.505, indicating that the variables of work discipline and job promotion contribute 50.5% to employee performance, while the remaining 49.5% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Work Discipline, Job Promotion, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perkembangan dan kemajuan cukup pesat. Sektor ritel dan pusat perbelanjaan menunjukkan perkembangan signifikan serta memberikan kontribusi positif dalam pemulihan ekonomi Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bisnis ritel tradisional yang memulai membenahi diri menjadi bisnis ritel modern maupun munculnya bisnis ritel modern yang baru. Ritel-ritel modern telah muncul dan berkembang di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu,

Indonesia menjadi pasar yang menggiurkan bagi peritel modern asing. Potensi pasar cukup besar mengingat jumlah penduduk Indonesia merupakan keempat terbesar di dunia. Di dunia industri ritel dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu perusahaan yang mampu bertahan dalam dunia industri adalah Hypermart.

Hypermart merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia. Untuk terus dapat bersaing di dunia industri ritel perusahaan atau organisasi harus mampu memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan cara kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam belimpah. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Adi, et al., 2019).

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan (Putra, 2018). Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Uhing, 2019). Kinerja merupakan salah satu faktor penting penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Fluktuasi penilaian kinerja karyawan disebabkan oleh kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya seperti kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti masih belum pedulinya karyawan dengan target perusahaan sehingga karyawan bekerja belum sepenuhnya baik. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Aromega, et al., 2019). Kenaikan tingkat absensi karyawan ini disebabkan karena kurang tegasnya pihak perusahaan kepada karyawan, selain itu sanksi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang

sehingga karyawan masih belum disiplin dalam bekerja. Mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) diatas bahwa sudah jelas perusahaan harus bisa tegas kepada karyawan jika ada karyawan yang melanggar tata tertib di perusahaan namun tidak dijalankan oleh perusahaan seperti pemberian sanksi yang tegas. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi para pegawainya adalah dengan melakukan promosi jabatan (Rusdy, 2020), bagi karyawan yang mampu memberikan prestasi kerja lebih di satu pihak dan memberikan punishment sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya di lain pihak.

Dalam membuat keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan kinerja para karyawannya menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai.

Promosi jabatan yang terjadi di Hypermart Pejaten Village hanya melihat karyawan dari hasil pencapaian dan kedekatan karyawan tersebut dengan atasan tanpa ada penilaian lain. Seperti, lamanya bekerja, kejujuran, disiplin, loyalitas, kecakapan dalam menghadapi sebuah masalah dan belum mempunyai jiwa kepemimpinan untuk menjadi seorang leader terjadi penurunan jumlah karyawan yang di promosikan jabatannya terutama yang paling signifikan pada tahun 2020 yang sangat menurun karyawan yang di promosikan. Hal ini terlepas karena kondisi pada tahun tersebut sedang masa sulit untuk perusahaan dan terjadi penurunan penjualan di tahun tersebut serta di perparah lagi dengan kondisi karyawan yang tidak memiliki kontribusi dan prestasi kerja yang rendah ditambah lagi tingkat pendidikan yang belum sesuai menjadi pertimbangan tersendiri untuk pimpinan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Malayu, Hasibuan S.P dalam (Syahputra, et al., 2020), mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut (Yantika, et al., 2018) kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang

tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Promosi Jabatan

Menurut (Hasibuan, et al.,2021) 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”. Sedangkan menurut Siagian dalam (Yayan, 2021) “promosi jabatan adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar”.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dwianto, et al., 2019). Menurut Sinambela, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Nataria, et al., 2019). Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di di Jl. Warung Jati Barat No.39, RT.1/RW.5, Jati Padang, Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12510. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka dan statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

Jumlah sampel yaitu sebanyak 105 responden, dimana sampel merupakan subset dari populasi yang digunakan untuk mewakili seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner.

Skala instrumen penelitian adalah likert. Skala Likert adalah jenis skala pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, persepsi, atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan atau pernyataan dalam bentuk

pernyataan (Suasapha, 2020). Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan atau pernyataan yang menggambarkan suatu sikap atau pendapat tertentu. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan tersebut.

Metode penelitian adalah asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah salah satu pendekatan dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau asosiasi antara dua atau lebih variabel (Jaya, 2020). Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang dianggap berhubungan dan kemudian menganalisis data tersebut untuk mencari tahu apakah ada korelasi atau hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Data

Hasil uji validitas mencerminkan sejauh mana instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan akurat konsep yang ingin diukur. Pada umumnya, validitas dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi antara instrumen atau kuesioner dengan variabel atau konsep yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh instrumen atau kuesioner variabel disiplin kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas 0,50 yang artinya seluruh kuesioner valid.

Nilai di atas 0,50 menunjukkan bahwa instrumen atau kuesioner memiliki korelasi yang cukup kuat dengan variabel yang diukur. Angka 0,50 adalah batasan yang digunakan untuk mengukur validitas, dan jika nilai korelasi melebihi batasan ini, maka instrumen dianggap valid. Dengan kata lain, hasil statistik menunjukkan bahwa kuesioner-kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat dengan variabel-variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuesioner konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Salah satu metrik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah koefisien alpha Cronbach (Cronbach's alpha), yang berkisar antara 0 dan 1. Biasanya, nilai alpha di atas 0,70 dianggap sebagai tanda bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen atau kuesioner variabel disiplin

kerja, promosi jabatan dan kinerja karyawan memiliki nilai di atas 0,70 yang artinya data penelitian reliabel. Artinya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen ini memiliki koefisien alpha Cronbach yang lebih tinggi dari 0,70.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa data yang diperoleh melalui instrumen atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai data yang reliabel. Dengan kata lain, instrumen-instrumen ini memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel seperti disiplin kerja, promosi jabatan, dan kinerja karyawan.

Keandalan data adalah aspek yang sangat penting dalam penelitian, karena jika data tidak reliabel, maka hasil penelitian dapat menjadi meragukan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ini berarti bahwa hasil penelitian ini dapat lebih dipercaya dalam mengevaluasi dan menginterpretasikan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil yang lebih reliabel juga dapat membantu organisasi atau manajemen untuk membuat keputusan yang lebih baik terkait dengan kebijakan sumber daya manusia, promosi, dan manajemen karyawan.

Dengan kata lain, hasil ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner-kuesioner ini dapat diandalkan dalam mendukung temuan-temuan dan rekomendasi yang muncul dari penelitian ini.

Diskusi Temuan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai regresi sebesar 0,450. Temuan ini menjelaskan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif, mengindikasikan bahwa adanya peningkatan dalam variabel disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan dalam variabel lain yang diamati dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan pengaruh signifikan mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan variabel lain tersebut tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar statistik yang kuat. Adapun nilai estimasi regresi sebesar 0,450, bahwa nilai tersebut yang mengukur seberapa besar perubahan dalam variabel dependen (variabel yang diamati) yang dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen (disiplin kerja) setelah mengontrol faktor-faktor lain. Nilai regresi 0,450 menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan variabel dependen, dan perubahan

sebesar 1 unit dalam disiplin kerja akan menghasilkan perubahan sekitar 0,450 unit dalam variabel dependen.

2. Implikasi dari hasil penelitian adalah, jika disiplin kerja karyawan meningkat, maka variabel kinerja ini juga cenderung meningkat. Hubungan antara disiplin dan kinerja tidak terjadi secara kebetulan, tetapi didukung oleh data statistik yang kuat. Ini dapat memiliki implikasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia atau penelitian organisasi. Yakni, hasil ini dapat digunakan untuk mendukung argumen bahwa meningkatkan tingkat disiplin kerja dalam organisasi dapat berkontribusi positif terhadap hasil tertentu, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, atau kepuasan karyawan. Oleh karena itu, manajemen dapat mempertimbangkan strategi atau kebijakan yang mendorong dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai regresi sebesar 0,375. Temuan ini menjelaskan bahwa:

1. Promosi jabatan berpengaruh positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam variabel "promosi jabatan" akan menyebabkan peningkatan dalam variabel lain yang diamati dalam penelitian ini adalah kinerja. Makna pengaruh signifikan mengindikasikan bahwa hubungan antara "promosi jabatan" dan "kinerja karyawan" tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar statistik yang kuat. Nilai regresi 0,375 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, dan perubahan sebesar 1 unit dalam promosi jabatan akan menghasilkan perubahan sekitar 0,375 unit dalam kinerja karyawan.
2. Implikasi dari hasil ini adalah, jika ada peningkatan dalam promosi jabatan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan didukung oleh bukti statistik yang kuat. Hasil ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengatur kebijakan promosi jabatan dalam organisasi. Dengan memperhatikan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi promosi yang lebih baik untuk merangsang motivasi dan hasil kerja karyawan. Hasil ini juga dapat digunakan sebagai faktor dalam penilaian kinerja dan penghargaan. Karyawan yang mencapai kinerja tinggi dan berkontribusi signifikan dapat diidentifikasi dan diberikan kesempatan promosi lebih lanjut.

Pengaruh Simultan

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh simultan yang menunjukkan disiplin dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 50,5%. Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja dan peluang promosi jabatan dalam organisasi memiliki dampak positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai kontribusi ini mengindikasikan bahwa sekitar 50,5% dari variasi dalam kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kedua variabel, yaitu "disiplin" dan "promosi jabatan." Sisa variasi yang tidak dijelaskan oleh kedua variabel ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan fokus pada dua aspek utama, yaitu meningkatkan disiplin kerja dan memastikan adanya peluang promosi yang jelas. Ini dapat dicapai melalui kebijakan manajemen yang mendukung disiplin kerja, peningkatan pengawasan, serta pengembangan program pengembangan karir dan promosi yang adil.

Kemudian Organisasi dapat lebih berhati-hati dalam proses seleksi karyawan baru dan pengembangan mereka. Kriteria seleksi yang mencerminkan potensi untuk disiplin kerja yang baik dan peluang promosi dapat digunakan untuk memilih karyawan yang memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Lebih lanjut, organisasi perlu terus memantau dan mengevaluasi tingkat disiplin kerja dan peluang promosi dalam organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan. Ini dapat membantu dalam membuat perubahan yang diperlukan dalam kebijakan dan praktik organisasi.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulan hasil penelitian ini, bahwa secara statistik disiplin kerja dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini terlihat baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan nilai kontribusi sebesar 50,5%, hasil penelitian menunjukkan bahwa sekitar setengah dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel disiplin kerja dan promosi jabatan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin yang kuat dalam pekerjaan dan peluang promosi yang baik dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan praktik organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik, organisasi dapat mempertimbangkan strategi yang

mendukung peningkatan disiplin kerja, pengawasan, dan program pengembangan karir yang efektif. Pengukuran dan pemantauan terus-menerus terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi untuk membuat kebijakan dan keputusan yang lebih baik terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Kesimpulan ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dan perbaikan dalam praktik manajemen yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52-59.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75-87.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Anak Hebat Indonesia.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67-83.
- Putra, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Padang. *Jurnal Ekobistek*, 61-68.
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(2), 273-290.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 29-40.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yayan, M. (2021). Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1220-1228.