



Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung

Delia Indah Permatasari, H. Aminuddin Irfani*, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 26/9/2023

Revised : 20/12/2023

Published : 22/12/2023



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3

No. : 2

Halaman : 109 - 115

Terbitan : Desember 2023

ABSTRAK

Dunia kerja kini dituntut membangun kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran promosi jabatan, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan PT PINDAD (Persero) Bandung. Menurut Adi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Dari Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, Uji f, Uji t, dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta promosi jabatan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R_2) sebesar 0,362 atau 36,2%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 0,638 atau 63,8% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Promosi Jabatan

ABSTRACT

The world of work is now required to build high employee performance for company development. This study aims to find out how the description of promotion, work discipline and employee performance at PT PINDAD (Persero) Bandung. According to Adi, *et al.*, (2019) which states that there is a positive and significant effect of promotion and work discipline on employee performance. This research uses descriptive and verification methods using a quantitative approach. The population in this study were 40 respondents. The sampling technique used in this research is purposive sampling. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis, f test, t test, and the coefficient of determination. Based on the results of this study indicate that promotion partially has a significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, and promotion and work discipline simultaneously affect employee performance. The result of the coefficient of determination (R_2) is 0.362 or 36.2%. This means that employee performance is influenced by promotion and work discipline by 36.2%. While the remaining 0.638 or 63.8% is influenced by other factors and variables not examined by the current researcher.

Keywords : Employee Performance, Promotion, Work Discipline

@ 2023 Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik yaitu bisa meningkatkan efektivitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang artinya salah satu faktor penting serta mempunyai peran yang penting dalam suatu perusahaan. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam mempertinggi kinerja serta produktivitas harus melibatkan karyawan sebab karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama untuk menaikkan efektivitas, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi pada mencapai tujuan tersebut (Ilhami & Rimantho, 2017). Tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi sudah memasuki setiap perusahaan, namun jika pelaku dari pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak mampu menghasilkan peranan yang diharapkan maka otomatisasi akan sia-sia (Gede *et al.*, 2019) Untuk membangun sumber daya manusia yang andal, dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui kinerja karyawannya atau *employee performance* (Ilhami & Rimantho, 2017).

Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak karyawan memberi yang diantara-Nya termasuk kuantitas output, kualitas hasil, jangka waktu output, kehadiran pada tempat kerja serta sikap komparatif (Adamy, 2016). Kinerja merupakan salah satu ukuran yang biasa digunakan oleh banyak perusahaan dalam menilai karyawannya. Selain dari penilaian yang menggunakan kinerja, karyawan juga bisa dinilai dari tingkat kehadiran atau absensi, dedikasi dalam mengerjakan tugas yang diemban, loyalitas pada perusahaan dan pekerjaannya serta faktor-faktor yang lain. Akan tetapi dari banyak kriteria yang dapat digunakan pada penilaian karyawan, kinerja artinya hal yang paling banyak digunakan sebagai tolak ukur untuk menentukan baik atau tidaknya pekerjaan dari karyawan di perusahaan tersebut (Syahyuni *et al.*, 2018). Ukuran kinerja dapat diukur dengan menggunakan ukuran kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Dunia kerja kini dituntut membangun kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan serta meningkatkan kinerja pada lingkungan-Nya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting ialah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan hingga dengan evaluasi yang bisa memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja mempunyai potensi yang besar untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Perusahaan harus berupaya supaya karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan menaikkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materil juga yang tidak termasuk materil. Strategi yang dipergunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah promosi jabatan secara objektif, adil serta penempatan yang tepat (Karnadi *et al.*, 2018).

Promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pada tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menyebabkan tanggung jawab, hak, status, dan kewenangan yang meningkat, serta statusnya semakin besar serta pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya (Zennyta & Manday, 2018.). Promosi jabatan ialah variabel penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan di dalam meningkatkan karier mereka sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun (Supriaddin, 2020) Promosi jabatan dapat diukur dengan senioritas, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya ialah disiplin kerja. Dimana kedisiplinan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil dengan optimal. Kedisiplinan adalah faktor yang utama yang diperlukan sebagai peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sebagai akibatnya seorang karyawan dikatakan mempunyai disiplin yang baik apabila karyawan tersebut mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut (Karnadi *et al.*, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu perilaku karyawan yang mematuhi peraturan, tata tertib, tata cara-tata cara yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung

pertumbuhan perusahaan serta digunakan untuk memotivasi karyawan supaya bisa mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan juga kelompok. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi, serta penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya bisa semakin tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan perusahaan, serta bekerja tidak sesuai prosedur. Ketidakpuasan kerja karyawan biasanya dapat dilihat dari tingkat disiplin kerjanya. Hal ini disebabkan karyawan yang tidak puas dalam bekerja cenderung tidak akan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan tidak menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai karyawan, seperti sering tidak masuk, sering terlambat datang, tidak mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sebagainya (Zennyta & Manday, 2018). Kedisiplinan dapat diukur dengan menggunakan ukuran yang di antaranya yaitu waktu yang efektif, tanggung jawab dan Absensi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan kepada karyawan PT PINDAD (Persero) Bandung dapat diketahui terdapat kendala pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam beberapa faktor seperti pada promosi jabatan dan disiplin kerja seorang karyawan. Hal ini dapat memperlambat dalam pekerjaan seperti tugas dan pekerjaan tidak sesuai dengan target.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan promosi jabatan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb: (1) Bagaimana promosi jabatan pada PT PINDAD (Persero) Bandung?; (2) Bagaimana disiplin kerja pada PT PINDAD (Persero) Bandung?; (3) Bagaimana kinerja karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung?; (4) Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung?; (5) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung?; (6) Bagaimana pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung?.

B. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Jenis penelitian deskriptif verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan PT PINDAD (Persero) Bandung yang berjumlah 2.536 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu Purposive Sampling, teknik yang digunakan untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 96 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung pada responden. Survei diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan menyampaikan tujuan survei untuk di isi oleh para responden yang merupakan karyawan tetap PT PINDAD (Persero) Bandung. Penyebaran kuesioner dilakukan pada hari Senin tanggal 1 s/d 11 Mei 2023 peneliti menyebarkan 96 kuesioner kepada karyawan PT PINDAD (Persero) Bandung. Kuesioner yang kembali ke peneliti 40 responden dan kuesioner yang tidak kembali yaitu 56 responden. Untuk kuesioner yang dapat diolah yaitu sebesar 40 responden.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Promosi Jabatan

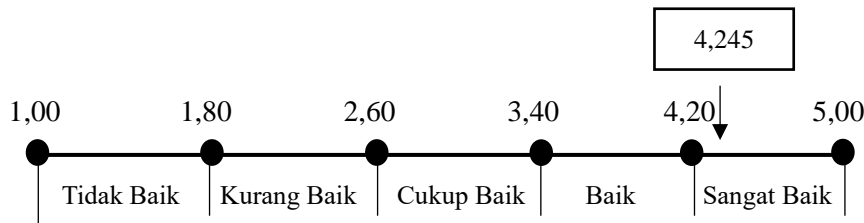
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Promosi Jabatan

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kriteria
Promosi Jabatan	Senioritas	4,34	Sangat Baik
	Prestasi Kerja	4,24	Sangat Baik
	Tingkat Loyalitas	4,23	Sangat Baik
	Kejujuran	4,17	Baik
Rata-Rata Skor		4,245	Sangat Baik

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata dimensi pada variabel Promosi Jabatan menghasilkan skor 4,245 dengan kriteria “Sangat Baik”. Dengan demikian, mayoritas responden memberikan penilaian terhadap promosi jabatan pada PT PINDAD (Persero) Bandung ini telah memiliki penilaian yang sangat baik bagi karyawannya. Salah satu penilaian dilihat dari senioritas dengan skor tertinggi yaitu 4,34. Sesuai dengan perusahaan yang menilai karyawan dari pengalaman yang luas dan lamanya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat juga dengan garis kontinum promosi jabatan sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Promosi Jabatan Disiplin Kerja

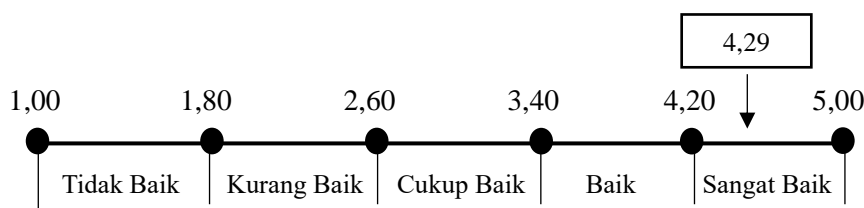


Tabel 4. 2 Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kriteria
Disiplin Kerja	Waktu Secara Efektif	4,33	Sangat Baik
	Tanggung Jawab	4,31	Sangat Baik
	Absensi	4,24	Sangat Baik
Rata-Rata Skor		4,29	Sangat Baik

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata dimensi pada variabel Disiplin Kerja menghasilkan skor 4,29 dengan kriteria “Sangat Baik”. Dengan demikian, mayoritas responden memberikan penilaian terhadap disiplin kerja pada PT PINDAD (Persero) Bandung ini telah memiliki peraturan yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Salah satu penilaian dilihat dari penggunaan waktu secara efektif dengan skor tertinggi yaitu 4,33. Sesuai dengan perusahaan yang menilai karyawan dari tanggung jawab karyawan akan tugas yang di bebankan. Hal ini dapat dilihat juga dengan garis kontinum disiplin kerja sebagai berikut:



Kinerja Karyawan

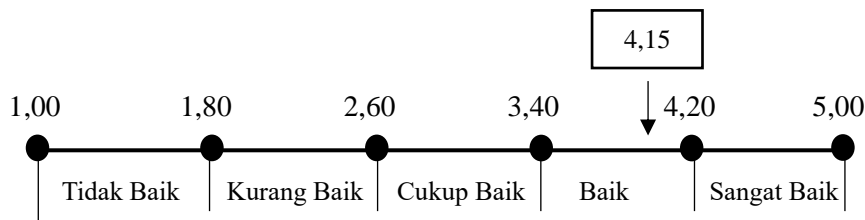
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kriteria
Kinerja Karyawan	Hasil Kerja	4,22	Sangat Baik
	Perilaku Kerja	4,16	Baik
	Sifat Pribadi	4,08	Baik
Rata-Rata Skor		4,15	Baik

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah 2023

Dengan demikian, mayoritas responden memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung ini baik. Salah satu penilaian dilihat dari hasil kerja dengan skor tertinggi yaitu

4,22. Sesuai dengan perusahaan yang menilai karyawan dari hasil pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dapat dilihat juga dengan garis kontinum disiplin kerja sebagai berikut:



Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. 4 Pengujian Hipotesis Uji T Promosi Jabatan (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,514	3,373		8,158	,000		
	X1	,211	,072	,429	2,928	,006	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Promosi Jabatan didapatkan hasil sebesar 2,928. Berdasarkan nilai uji-t tersebut berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,928 > 2,026$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27,514 + 0,211X_1$$

Keterangan :

- X1 : Promosi Jabatan
- X2 : Disiplin Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

Yang dimana : $\alpha = 27,514$

Konstanta (α) sebesar 27,514 menunjukkan nilai rata – rata Kinerja Karyawan jika Promosi Jabatan bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 27,514. $\beta_1 = 0,211$

Koefisien regresi Promosi Jabatan sebesar 0,211 artinya setiap Promosi Jabatan meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,211.

Tabel 4. 5 Pengujian Hipotesis Uji T Disiplin Kerja (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,682	4,848		3,235	,003		
	X2	,510	,114	,587	4,475	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel Disiplin Kerja didapatkan hasil sebesar 4,475. Berdasarkan nilai uji-t tersebut berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,475 > 2,026$. Dengan demikian,

maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil tabel tersebut dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15,682 + 0,510X_1$$

Keterangan : (a) X1 : Promosi Jabatan; (b) X2 : Disiplin Kerja ; (c) Y : Kinerja Karyawan

Yang dimana : (1) $\alpha = 15,682$ Konstanta (α) sebesar 15,682 menunjukkan nilai rata – rata Kinerja Karyawan jika Disiplin Kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 15,652; (2) $\beta_1 = 0,510$ Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,510 artinya setiap Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,510.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 6 Pengujian Hipotesis Uji F Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96.454	2	48.227	10.477	.000 ^b
	Residual	170.321	37	4.603		
	Total	266.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data kuesioner yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui nilai F hitung sebesar 10.477 sedangkan F tabel adalah sebesar 2.626. karena F hitung > F tabel yaitu 10.477 > 2.626 atau nilai sig F 0.000 < 0.005 maka model analisis regresi adalah signifikan. Dan dapat di simpulkan bahwa model regresi menggambarkan fakta di tempat penelitian.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 7 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.362	.327	2,146

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data kuesioner yang diolah 2023

Dilihat dari tabel di atas hasil R *square* = 0,362 atau 36,2%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 0,638 atau 63,8% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut: (1) Promosi Jabatan dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. Dilihat dari hasil kuesioner dengan skor tertinggi 4,34 pada dimensi senioritas yang menunjukkan bahwa karyawan merasa penilaian promosi jabatan dilihat dari pengalaman kerja setiap karyawannya; (2) Disiplin Kerja dinilai sangat baik oleh karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. Dilihat dari hasil kuesioner dengan skor tertinggi 4,33 pada dimensi waktu secara efektif yang menunjukkan bahwa karyawan merasa penilaian disiplin kerja dilihat dari penggunaan waktu dalam bekerja; (3) Kinerja Karyawan dinilai baik oleh karyawan pada PT PINDAD (Persero) Bandung. Dilihat dari hasil kuesioner dengan skor tertinggi 4,22 pada dimensi hasil kerja yang menunjukkan bahwa karyawan merasa penilaian kinerja dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan aturan yang ditetapkan; (4) Berdasarkan hasil nilai uji-t variabel Promosi Jabatan

didapatkan hasil sebesar 2,928. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan; (5) Berdasarkan hasil nilai uji-t variabel Disiplin Kerja di dapatkan hasil sebesar 4,475. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan; (6) Berdasarkan hasil *R square* yang di dapat yaitu sebesar 0,362 atau 36,2%. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya 0,638 atau 63,8% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini.

Daftar Pustaka

- [1] Adamy, M. 2016. "Upcycling: From Old To New." *Kunststoffe International* 106(12): 16–21.
- [2] Adi, I Gede Purnawan, I Wayan Bagia, And Wayan Cipta. 2019. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1): 52–59.
- [3] Barik, Barik, Hamid Halin, And Luis Marnisah. 2021. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 2(2): 65–72.
- [4] Ilhami, Rizka Shoumil, And Dino Rimantho. 2017. "Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Dan Rating Scale." *Jurnal Optimasi Sistem Industri* 16(2): 150.
- [5] Karnadi, Oleh :,) Satrio, And Wiji Pradana. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Situbondo." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth (Jebg)* 16(2): 1–20.
- [6] Supriaddin, Nofal. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5(2): 2597–4084.
- [7] Syahyuni, Dedy. 2018. "Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta." *Widya Cipta* 2(1): 76–82. [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Widyacipta/Article/View/2660/2037](http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Widyacipta/Article/View/2660/2037).
- [8] Zennyta, Alfonsius, And Chon Cho Reynolds Manday. 2018. "Analisa Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Menara Abadi Persada." *Jurnal Bisnis Kolega* 4(2): 85–86. [Https://Pmci.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jbk/Article/View/23](https://Pmci.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Jbk/Article/View/23).