

Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang

Putri Nataliasari*
Ronny Malavia Mardani**
Restu Millaningtyas***

Email : putriiinalalia@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of job promotion, compensation and work discipline on the performance of employees of the Transportation Department of Malang City. The data source of this research is primary data obtained from answers to questions when distributing questionnaires to employees of the transportation department. The sample method used is saturated sample. The number of samples in this research was 98 respondents. Data analysis methods using multiple linear regression analysis with classical assumption tests and statistical tests. The results showed: (1) job promotion has a significant effect on employee performance, (2) compensation has no significant effect on employee performance, (3) work discipline has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Job Promotion, Compensation, Work Discipline*

Pendahuluan Latar Belakang

Tenaga kerja atau disebut dengan pegawai menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 merupakan bagian dari komponen penting dalam pembangunan nasional untuk mencapai masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur baik secara materil maupun spiritual sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945, Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 tahun 2020 telah diterbitkan. Tujuan dari undang-undang tersebut adalah untuk memenuhi hak warga negara terhadap pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta menyerap sebanyak mungkin tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Menurut Sedarmayanti (2017:463) mengatakan bahwa kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang kuat dan menjadi penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi serta tidak terlepas dari adanya sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sebagaimana pegawai yang turut berperan aktif di dalam organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Melihat bahwa titik tumpu keberhasilan organisasi terletak pada kinerja pegawai yang baik, maka layak bagi organisasi untuk memberikan perhatian lebih kepada pegawai melalui kebijakan-kebijakan yang ada. Wujud dari kebijakan yang perlu diperhatikan organisasi ialah promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, yang pertama dengan memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri seperti promosi jabatan atau kenaikan jabatan yang sangat mendukung peningkatan kinerja yang tinggi dalam Dinas Perhubungan Kota Malang. Kedua, peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan faktor pendorong untuk menunjang kelangsungan hidup

pegawai, sehingga pemberian kompensasi memiliki hubungan timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi hal yang mendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tegas maka semua pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai akan memperoleh hasil yang lebih baik dan bekerja sesuai peraturan yang ada.

Tujuan Penelitian

Dari fenomena di atas terdapat permasalahan dan tujuan penelitian kinerja Pegawai Dinas perhubungan Kota Malang. Permasalahannya adalah (1) Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?; (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?; dan (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu, Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis. Manfaat Teoritis diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan bagi mahasiswa manajemen tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan, bahan pembantu atau sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis. Sedangkan Manfaat Praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadikan informasi atau tolak ukur dalam pengambilan keputusan serta untuk mengetahui apakah pelaksanaan dari promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja yang berjalan mengalami peningkatan atau sebaliknya.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dijadikan dasar pada penelitian ini :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Ardi dan Sukmasari (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Three Brothers Palembang.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Poluakan dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Manado.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Fatah dan Janah (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon.

Kelima penelitian yang dilakukan oleh Asep dkk (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dan Rauf (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

Kinerja Pegawai

Menurut Silaen (2021:2) mengatakan bahwa Jika seorang pekerja melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mencapai hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka bisa dikatakan bahwa pekerja tersebut memiliki kinerja yang baik.

Promosi Jabatan

Menurut Faida dalam Imelda (2021) Suatu promosi diartikan sebagai peningkatan posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, yang bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi.

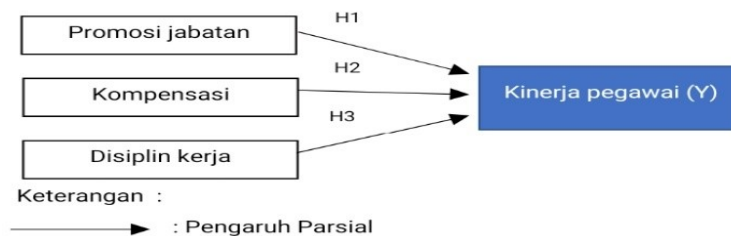
Kompensasi

Menurut Ulfatin (2016) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (finansial), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugas sebagai profesi atau pekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2012:238) mengatakan bahwa kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi merupakan definisi dari disiplin kerja. Dalam hal ini, disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan atau *explanatory research*, dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat hasil dari sebab akibat antar variabel. Menurut Sugiyono (2017: 6), Metode penelitian explanatory research bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta memahami pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya

Dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Malang yang berada di Jalan Raden Intan No.1, Polowijen, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65126. Adapun waktu dari penelitian dimulai dari bulan November 2022 hingga Februari 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi dalam penelitian merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis untuk kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan dijadikan subjek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang yang berjumlah 98 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel yaitu semua anggota populasi atau *total population*

sampling, dimana peneliti memilih untuk memeriksa seluruh populasi yang memiliki satu atau lebih karakteristik bersama, hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil (Crossman 2020). Dalam penelitian ini menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 98.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian (Dadang 2013:21).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono 2015). Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuisioner kepada para responden dengan skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Promosi Jabatan (x1)			
X1.1	0,659	0.198	Valid
X1.2	0,747	0.198	Valid
X1.3	0,707	0.198	Valid
X1.4	0,638	0.198	Valid
X1.5	0,514	0.198	Valid
X1.6	0,753	0.198	Valid
X1.7	0,631	0.198	Valid
X1.8	0,693	0.198	Valid
X1.9	0,604	0.198	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.1	0,764	0.198	Valid
X2.2	0,847	0.198	Valid
X2.3	0,809	0.198	Valid
X2.4	0,810	0.198	Valid
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1	0,742	0.198	Valid
X3.2	0,824	0.198	Valid
X3.3	0,688	0.198	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,640	0.198	Valid
Y2	0,701	0.198	Valid
Y3	0,637	0.198	Valid
Y4	0,596	0.198	Valid
Y5	0,459	0.198	Valid
Y6	0,512	0.198	Valid
Y7	0,483	0.198	Valid
Y8	0,576	0.198	Valid
Y9	0,452	0.198	Valid

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel diatas nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Promosi Jabatan (X1),Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	0,840	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,823	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,613	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,731	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas Promosi Jabatan (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel diatas reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64114371
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.713
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai sebesar 0,713 pada signifikansi 0,690 (Asymp.Sig (2-tailed)), artinya dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal, karena p value > 0,05

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Promosi Jabatan	.658	1.52
	Kompensasi	.721	1.38
	Disiplin Kerja	.714	1.40

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data (2023)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar atau tidak kurang dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.146	1.645	.088	.930
	Promosi Jabatan	.076	.046	.209	1.672
	Kompensasi	-.038	.073	-.062	.519
	Disiplin Kerja	-.021	.124	-.020	.170
					.865

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi

tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas karena tingkat signifikansi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.820	3.105		7.992	.000
1 Promosi jabatan	.433	.086	.547	5.037	.000
Kompensasi	.083	.138	.063	.603	.548
Disiplin Kerja	-.333	.234	-.149	-1.427	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

$$Y = 24,820 + 0,433 + 0,083 - 0,333$$

Interpretasi persamaan :

Y = Variabel *dependen* yang nilainya akan diprediksi oleh variabel *independen*. Penelitian ini memiliki variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai yang nilainya diprediksi oleh promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja.

$\beta_1 = 0,433$ yaitu koefisien regresi variabel promosi jabatan (X1) bernilai positif. Artinya bahwa apabila variabel promosi jabatan baik, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami kenaikan.

$\beta_2 = 0,083$ yaitu koefisien regresi variabel kompensasi (X2) bernilai positif. Artinya bahwa apabila variabel kompensasi baik, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami kenaikan.

$\beta_3 = - 0,333$ yaitu koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) bernilai negatif. Artinya bahwa apabila variabel disiplin kerja menurun, maka variabel kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.820	3.105		7.992	.000
1 Promosi jabatan	.433	.086	.547	5.037	.000
Kompensasi	.083	.138	.063	.603	.548
Disiplin kerja	-.333	.234	-.149	-1.427	.157

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t (parsial) dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Promosi jabatan nilai signifikansinya sebesar 0,00 yang mana $0,00 < 0,05$ maka H1 diterima dan adanya pengaruh positif signifikan antara variabel Promosi jabatan terhadap Kinerja pegawai.
2. Variabel Kompensasi nilai signifikansinya sebesar 0,548 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka H2 ditolak dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

3. Variabel Disiplin kerja nilai signifikansinya sebesar 0,157 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka H3 ditolak dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.638	3	83.546	11.606	.000 ^b
Residual	676.637	94	7.198		
Total	927.276	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ artinya setidaknya ada 1 variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.247	2.683

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebanyak 0,247 atau 24,7% artinya pada penelitian ini nilai variabel independent mempengaruhi variabel dependent sebesar 24,7%. Sedangkan sisanya 75,3% merupakan variabel lain yang mempengaruhi dan tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Malang berada dalam kategori baik, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja serta kemampuan yang tinggi dapat ditingkatkan jabatannya. Dengan promosi jabatan dapat mendorong pegawai lainnya untuk memperbaiki kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada Dinas Perhubungan Kota Malang perlu diidentifikasi jenis kompensasi lain yang diinginkan oleh pegawai, dalam hal ini kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai sehingga kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Kota Malang belum sesuai dengan harapan pegawai sehingga tidak mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu perlu diidentifikasi metode penerapan disiplin kerja yang dapat lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh parsial, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi jabatan (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.
2. Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.
3. Disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Malang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran diantaranya :

1. Untuk Dinas Perhubungan Kota Malang agar dapat mempertahankan serta meningkatkan promosi jabatan, kompensasi dan disiplin kerja, karena ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah bahkan mengganti variabel lain seperti prestasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardi, Rudi Prasetyo, and Ninik Sukmasari. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang." *Jurnal Ebbank* 7(2): 105–10.
- Arga, Gilang. (2021). "Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-ISSN: 2461-0593." *Pengaruh Harga, Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama* 10: 1–18.
- Asep jamaludin et al. (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang." *Buana Ilmu* 6(2): 192–201.
- Basriani, Agustin, and Martina. (2017). "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru." *Menara Ilmu* XI(76): 15–28.
- Crossman, A. (2020). "Understanding Purposive Sampling. An Overview of the Methods and Its Applications." <https://www.thoughtco.com/purposive-sampling-3026727>.
- Dahlan, D, and R Rauf. (2022). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar." *Jurnal Mirai Management* 7(1): 437–44. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>.
- Fatah, Abdul, and Raudatul Janah. (2020). "Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon." *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(1): 12–22.
- Febrina, Shelma ; Syarifuddin. (2020). "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Regional III Jawa Barat." 7(2): 4115–21.
- Ghozali, Imam. (2011). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS19*. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th ed.

Semarang: Universitas Diponegoro.

Imelda, Imanuel Tarigan, and Syawaluddin. (2021). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.” *Jurnal Bisnis Kolega* 7(2): 30–39.

Kerja, Cipta. (2020). “Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.” *Peraturan.Bpk.Go.Id* (052692): 1–1187.

Ketenagakerjaan. (2003). “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.” 4: 147–73.

Mafra, Nisa’ Ulul. (2016). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Three Brothers Palembang.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13(2): 83–99.

Putri Nataliasari* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Ronny Malavia Mardani** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Restu Millaningtyas*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA