
PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF POSITION PROMOTION AND WORK ENTHUSIASM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF CENTRAL LAMPUNG REGENCY

Rahmat Saleh^{1*}, Senen Mustakim¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: rahmatsaleh@gmail.com

Abstrak

Pemerintah berusaha meningkatkan kinerja organisasinya dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan mempromosikan pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja. Dalam hal semangat kerja pegawai, fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah menunjukkan bahwa pegawai kurang bersemangat dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka karena mereka tidak dihargai karena semangat kerja mereka. Akibatnya, pegawai cenderung tidak menunjukkan kinerja terbaik mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor berikut: 1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan; 2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan; dan 3. Pengaruh kombinasi promosi jabatan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah. Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis temuan dan menentukan hubungan antar variabel dalam populasi. Digunakan regresi sederhana dan berganda. Studi ini melibatkan 43 orang yang menjawab.

Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: 1) ada hubungan antara promosi jabatan (X1) dan kinerja (Y) di bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah; 2) ada hubungan antara variabel Semangat Kerja (X2) dan promosi jabatan (X1), dan keduanya berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Promosi jabatan, semangat kerja, kinerja.

Abstract

The government tries to improve the performance of its organization in various ways, one of which is by promoting outstanding employees to increase motivation and improve performance. In terms of employee morale, the phenomenon that occurs in the Regional Secretariat of Central Lampung Regency shows that employees are less enthusiastic in performing their duties and work because they are not appreciated for their work enthusiasm. As a result, employees tend not to show their best performance, which in turn will affect the overall performance of the agency.

The purpose of this study was to identify the following factors: 1. The effect of job promotion on employee performance; 2. The effect of morale on employee performance; and 3. The combined effect of job promotion and morale on employee performance at the regional secretariat of Central Lampung regency. The quantitative descriptive research method was used in this study to analyze the findings and determine the relationship between variables in the population. Simple and multiple regressions were used. This study involved 43 people who answered.

The results of data analysis show the answers to the following hypotheses: 1) there is a relationship between job promotion (X1) and performance (Y) in the development administration section of the Regional Secretariat of Central Lampung Regency; 2) there is a relationship between the variables of Morale (X2) and job promotion (X1), and both have a simultaneous effect on performance (Y).

Keywords: Job promotion, morale, performance

PENDAHULUAN

Dalam usaha meningkatkan kinerja instansinya, pemerintah melaksanakan dengan beberapa cara, salah satunya dengan melaksanakan promosi jabatan untuk para pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi yang tinggi serta mencapai kinerja terbaiknya. Promosi jabatan yang dilakukan merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.

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 di berikan 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. Dengan promosi jabatan diharapkan pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui Semangat Kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Promosi jabatan memfokuskan pendidikan, kemampuan dan pengalaman kerja untuk berprestasi (Dicky Zulkarnain Rona Gah, 2021). 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 kepankangan 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. Harapan yang digantungkan kepada upaya-upaya tersebut, bahwa pegawai akan lebih bersungguh-sungguh menjalankan peran dan fungsinya secara maksimal serta bersedia melakukan hal-hal yang diperlukan dalam upaya mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan demi kemajuan organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai melalui promosi jabatan bagi pegawai akan mampu memberikan ukuran prestasi kerja lebih di satu pihak (Siswanto, 2020). Di lain sisi, bagi mereka yang tidak mampu melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya dapat dijatuhkan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Keputusan promosi jabatan bagi seorang pegawai membutuhkan pertimbangan yang komprehensif. Hal ini menyangkut konsekuensi logis, jika keputusan yang diambil dalam mempromosikan seorang pegawai ternyata tidak tepat, maka akan berakibat negatif terhadap organisasi.

Kesalahan dalam melaksanakan promosi jabatan juga mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal sehingga harapan organisasi mengoptimalkan kinerjanya akan sulit terwujud. Oleh karenanya, sepatutnya unsur pimpinan suatu organisasi dapat melakukan penilaian yang objektif sesuai standar yang berlaku terhadap pegawai yang akan dipromosikan.

Berikut adalah data tingkatan Eselon pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah :

Tabel 1. Data eselon di Sekretariat daerah Kabupaten Lampung Tengah

NO	Tingkatan Eselon	Jabatan	Golongan
1	Eselon II	Sekretaris Daerah	IV/b - IV/d
2	Eselon III	Kepala Bagian	III/d - IV/b
3	Eselon IV	Kepala Sub-Bagian	III/b - III/d
4	Eselon V	Pelaksana	III/a-III/b

Sumber : Sekretariat Daerah Kab. Lampung Tengah

Berdasarkan tabel 1 tingkatan data eselon biasanya merujuk pada tingkatan jabatan atau posisi di dalam hierarki pemerintahan. Kebijakan promosi jabatan yang diberlakukan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah belum menjadi orientasi pegawai dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kurangnya antusiasme terhadap kompetisi untuk menduduki suatu jabatan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pegawai belum berorientasi pada optimalisasi kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai selain dengan mengadakan kegiatan promosi jabatan, juga dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja pegawai. Semangat kerja merupakan salah satu bentuk motivasi, dengan adanya semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas instansi. Jika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang

memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik. Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan sikap individu ataupun sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain Promosi Jabatan baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dikarenakan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki Semangat Kerja melebihi pegawai lain, sehingga pegawai cenderung enggan menampilkan kinerja terbaiknya. Dampak kinerja pegawai yang tidak maksimal secara langsung akan juga mempengaruhi kinerja instansi untuk mencapai tujuan.

Peningkatan kinerja di lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah yang tidak hanya mengacu pada peraturan tetapi juga pada kemampuan individu maupun kemampuan organisasi untuk mengembangkan karir pegawainya, sehingga pegawai cenderung lebih terbuka luas untuk lebih maju dan mengembangkan diri (mempelajari bidang lainnya) untuk mempersiapkan diri apabila sewaktu-waktu menempati posisi ke bidang yang berbeda. Disamping itu karyawan akan merasa siap menempati posisi yang baru demi peningkatan kinerja dan jenjang karier. Pertanggungjawaban kinerja karyawan diukur berjenjang antara atasan dan bawahan dengan

menggunakan indikator-indikator misalnya dengan Sasaran Kinerja Pegawai yang dikombinasikan dengan DP3 yang dipergunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja pegawai. Pemimpin memberi warna pada suasana kerja di kantor atau pada lingkungan kerja. Suasana kerja yang baik menimbulkan tingkat produktifitas dan kinerja yang baik bagi karyawannya.

Adapun kategori yang dipakai dalam penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut : 1. Nilai 81-100 = Sangat Baik; 2. Nilai 70-80 = Baik; 3. Nilai 50-69 = Cukup.

Tabel 2. Hasil penilaian kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten tengah

No	Perilaku kerja	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	85	Sangat Baik
2	Integritas	80	Baik	85	Sangat Baik
3	Komitmen	80	Baik	80	Baik
4	Disiplin	75	Baik	67	Cukup
5	Kerjasama	79	Baik	75	Baik
Jumlah		394		392	
Nilai Rata - rata		78,8	Baik	78,4	Baik

Sumber : Kantor Sekretariat Daerah Lampung Tengah 2021-2022

Berdasarkan tabel di atas, kinerja pegawai tahun 2021 memiliki nilai rata-rata 78,8 dan tahun 2022 memiliki rata-rata 78,4. Artinya terdapat penurunan pada tahun 2022 sebesar 0,4, penurunan yang cukup drastis terjadi pada disiplin sebesar 67 pada tahun 2022 dimana pada tahun 2021 sebesar 75 artinya perilaku kerja disiplin mengalami penurunan sebesar 4%.

Implementasi dari usaha, perhatian serta dorongan yang dapat dilakukan oleh instansi terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan

melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Pelaksanaan promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh instansi guna meningkatkan produktivitas kerja instansi dan menjamin keberhasilan instansi tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Jika kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja instansi atau organisasi, dengan demikian instansi atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

KAJIAN TEORI

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta) (Budiani, 2011). Menurut Umar seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya (sadam juiansyah, 2023). Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat, dan juga demi peningkatan dalam status sosial.

Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

Menurut Winardi semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan (Ganandy et al., 2020). Siagian menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Asri, 2022).

Davis menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Syamsuarni et al., 2023). Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi .

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Basna, 2016). Lalu Mangkunegara menyatakan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2021), sedangkan Rivai mengartikan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Tanjung Iqbal, Agussalim, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Populasi dalam peneltiian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di 180 orang pegawai dan sampel penelitian ini menggunakan teori menurut Arikunto yaitu sampel 25% dari seluruh PNS sehingga menjadi 43 orang pegawai, tidak termasuk peneliti dan pimpinan.

Alat analisis yang digunakan uji validitas, uji reliabiitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh hasil pengaruh promosi jabatan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T variabel X_1

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	6.496	4.237		1.533	.135
	Promosi jabatan	.807	.110	.797	7.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 7,360. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,740, maka t hitung $7.360 > t$ tabel 1,740 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel promosi jabatan (X_1) terhadap variabel kwinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil olah data, pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji T variabel X₂

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.974	4.367		2.284	.029
	Semangat Kerja	.728	.115	.752	6.345	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 6,345. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,740, maka t hitung 6,345 > t tabel 1.740, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Semangat Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.523	2	140.761	27.662	.000 ^b
	Residual	152.659	30	5.089		
	Total	434.182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Promosi jabatan

Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,662 jauh lebih besar dari nilai Ftabel ,.592 maka Promosi Jabatan (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi linier berganda promosi jabatan (X₁) dan

semangat kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.894	4.273		1.379	.178
	Promosi jabatan	.603	.226	.596	2.668	.012
	Semangat Kerja	.223	.217	.230	1.028	.312

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5.894 + 0,603 X_1 + 0,223 X_2 + e_t$$

Intrepretasi dari persaman di atas :

1. Setiap terjadi peningkatan pada variabel promosi jabatan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,603 satuan; 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel semangat kerja sebesar satu satuan, maka inerja akan meningkat sebesar 0,223 satuan.

Hasil olah data uji R Square adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.625	2.256

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Promosi jabatan

KESIMPULAN

Hasil dari analisis dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) Uji hipotesis parsial dengan uji T membuktikan bahwa ada pengaruh promosi jabatan (X₁) terhadap Kinerja (Y) di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Nilai t

hitung Promosi Jabatan terhadap kinerja adalah 7,360, lebih besar dari nilai t tabel 1,740; 2) Uji hipotesis parsial membuktikan bahwa semangat kerja memengaruhi kinerja di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung 6,345 lebih besar dari nilai t tabel 1,740; 3) Di Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, kinerja dipengaruhi oleh semangat kerja dan promosi jabatan. ditunjukkan bahwa nilai F tabel 3,592 jauh lebih rendah daripada hasil F hitung yang menghasilkan hasil 27,662.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kementrian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267-285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 319-334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743>
- Budiani, M. S. (2011). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pemerintah Dan Non Pemerintah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 1(2), 88. <https://doi.org/10.26740/jppt.v1n2.p88-95>
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123-136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Ganandy, A. K., Purnama, H., & Elina, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(01), 17-24. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i01.564>
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1-18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Ilmiah Magister Manajemen*, 4, 11-22. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- sadam juiansyah, sri andayani. (2023). *PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN ETOS KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH*. 2(4), 408-414.
- Siswanto, S. (2020). Promosi Jabatan Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 17(2), 187-197. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.32378>
- Syamsuarni, Suriyanti, & Serang, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Seiko: Journal of Management & Business*, 6(1), 465-475.
- Tanjung Iqbal, Agussalim, D. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Matua Jurnal*, 4(2), 317-328.