

Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Jeri Aldy*, Achmad Efendi, Jubaidi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ^{1,*}2011102431450@umkt.ac.id, ²ae614@umkt.ac.id, ³jubaidi@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: 2011102431450@umkt.ac.id

Submitted: 15/07/2024; Accepted: 30/09/2024; Published: 30/09/2024

Abstrak—Promosi jabatan dan gaji merupakan hal yang sedikit sensitif dalam pendidikan terutama pada pegawai. Kurangnya transparansi terhadap promosi jabatan dan pemberian upah relative rendah serta kurangnya rincian terhadap gaji memberikan dampak kepada pegawai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Sampel studi berjumlah 67 pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil analisis ini menunjukkan : (1) Promosi jabatan berpengaruh secara parsial dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ terhadap Kinerja Pegawai. (2) Gaji Berpengaruh secara parsial dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ terhadap Kinerja Pegawai. (3) Promosi jabatan dan gaji berpengaruh signifikan secara simultan dengan nilai signifikansi $(0,000) < 0,005$ terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Promosi Jabatan; Gaji; Kinerja Pegawai

Abstract—Job promotion and salary are a little sensitive in education, especially for employees. The lack of transparency in job promotions the provision of relatively low wages and the lack of details about salaries have an impact on employees. This study aims to analyze the effect of job promotion and salary on employee performance at SD Muhammadiyah 1 Samarinda. The study sample amounted to 67 employees at SD Muhammadiyah 1 Samarinda The data analysis technique used was multiple linear analysis. The results of this analysis show: (1) Job promotion has a partial effect with a significant value. $0.000 < 0.05$ on employee performance. (2) Salary has a partial effect with a sig value. $0.004 < 0.05$ on employee performance. (3) Job promotion and salary have a significant effect simultaneously with a significance value of $(0.000) < 0.005$ on employee performance.

Keywords: Position Promotion; Salary; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dalam era terkini mengalami transformasi yang signifikan sebagai respons terhadap dinamika global, teknologi canggih, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Inovasi pendidikan telah mengarah pada integrasi teknologi dalam pembelajaran, memungkinkan akses yang lebih luas dan fleksibilitas dalam proses pembelajaran. Hal pertama yang membentuk karakter yaitu pendidikan dasar (SD), yang berperan penting pada pembentukan karakter setiap individu. Proses pendidikan membutuhkan sosialisasi manusia untuk dapat menghasilkan manusia yang kompeten dan berdaya saing (Mukminin et al., 2019). Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas guna pembentukan karakter generasi yang akan datang.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi berjalannya suatu institusi. Penciptaan prosedur formal dalam suatu organisasi untuk menjamin penggunaan potensi manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perekrutan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, dan pembagian angkatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara dalam Alfero et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia dalam institusi pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital (Wijaya et al., 2019). Guru, kepala sekolah, staf pendidikan, dan administrator adalah bagian integral dari sumber daya manusia, dalam konteks ini kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi efektivitas dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM menjadi suatu keharusan untuk memastikan pendidikan yang berkualitas dan relevan bagi generasi mendatang.

Guru sebagai pegawai merujuk pada peran guru sebagai seorang pekerja atau karyawan dalam sistem pendidikan formal. Seorang pegawai yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan dengan metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan (Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati, 2021). Peran pegawai menjadi hal utama yang menjadi kunci keberhasilan pendidikan mencapai tujuan dengan menciptakan kinerja yang berkesinambungan. Produk kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya disebut dengan kinerja pegawai.

Kata “kinerja” berasal dari frasa “job performance” yang berarti derajat prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Aini et al., 2020). Kinerja yang relevan menentukan bagaimana kualitas diri seorang pegawai dan kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pihak sekolah perlu memotivasi pegawai, sebab pegawai akan mencapai kinerja maksimal apabila kerja keras mereka diberikan apresiasi oleh sekolah. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu peningkatan dengan melalui promosi jabatan dan gaji untuk memicu kualitas kinerja pegawai yang optimal.

Diberlakukannya promosi jabatan di sebuah institusi pendidikan menjadi dorongan bagi sumber daya manusia untuk menunjukkan kinerja yang baik (Hidayah et al., 2020). Meningkatkan kinerja pegawai dari segi aspek pemberian reward ekstrinsik dalam bentuk promosi jabatan memainkan peran kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan. Dengan adanya kesempatan untuk naik pangkat, pegawai cenderung untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang yang relevan. Promosi juga menciptakan lingkungan kompetitif di antara pegawai, yang dapat mendorong mereka untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan produktivitas dan meraih pengakuan atas prestasi mereka

Hal ini menciptakan lingkungan di mana pertumbuhan dan pembelajaran profesional didorong secara aktif. Promosi diartikan sebagai pemindahan seorang karyawan ke peran baru yang menawarkan pendapatan, tunjangan, atau prestise yang lebih besar dibandingkan sebelumnya (Simamora dalam Astuti, 2019). Tidak diragukan lagi, ini merupakan peningkatan vertikal dalam status dan akuntabilitas. Program promosi pekerjaan suatu organisasi menjamin penggunaan sumber daya manusia secara efisien

Promosi ke posisi baru akan memacu anggota staf untuk berusaha lebih keras, lebih bersemangat, disiplin, dan bekerja lebih baik, yang semuanya akan membantu institusi mencapai tujuannya. Promosi juga merupakan perubahan status dan gaji, serta peralihan ke posisi yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Promosi jabatan juga menjadi alasan belum optimalnya kinerja seseorang (Rusdy, 2020). Hal ini dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan bertujuan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai agar bekerja sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditetapkan.

Selain promosi jabatan, gaji memegang peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di berbagai tingkatan organisasi. Gaji adalah imbalan para pegawai yang menjalankan atas tugas pimpinan dan administrasi yang berjumlah tetap secara bulanan (Priansa, dalam Alfero et al., 2021). Secara umum, gaji yang kompetitif dan memadai dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai dapat memberikan rasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pegawai cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target jika mereka merasa bahwa imbalan finansial yang mereka terima sebanding dengan usaha dan dedikasi yang mereka berikan. Dengan demikian, gaji menjadi instrumen yang efektif dalam memajukan kinerja pegawai jika dikelola dengan bijaksana dan terintegrasi dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif.

Berdasarkan definisi dan teori, dapat dikatakan bahwa promosi jabatan dan gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Promosi jabatan merupakan bentuk apresiasi dan penghargaan atas hasil kinerja yang baik. Sama halnya dengan pemberian gaji, yang memberikan berbentuk upah sebagai bentuk balas jasa yang diberikan guna meningkatkan hasil dari kinerja pegawai. Hal ini tentunya, menegaskan tentang pentingnya bagi instansi pendidikan terutama SD Muhammadiyah 1 Samarinda untuk mengimplementasikan system promosi jabatan dan gaji secara optimal guna meningkatkan kinerja pegawai.

Didirikan di Kalimantan Timur, SD Muhammadiyah 1 Samarinda merupakan sekolah dasar muhammadiyah. Didirikan pada tanggal 15 Januari 1969, sekolah ini merupakan institusi tercinta di Samarinda. Sebagai sekolah kategori favorit sudah selayaknya untuk mengarahkan perhatiannya pada kinerja pegawai sebagai salah satu upaya terciptanya siswa dan alumni yang unggul. Namun, pada kondisi realitanya SD Muhammadiyah 1 Samarinda memiliki fenomena terkait sistem pemberian promosi jabatan yang cenderung kurang transparan dalam memberikan promosi jabatan kepada pegawai. Kondisi ini menyebabkan kesenjangan sosial antar rekan kerja sehingga berdampak pada kolaborasi dan keharmonisan selama di kemitraan. Jika promosi jabatan oleh pemimpin (atasan) tidak bergantung pada kualitas, kompetensi, dedikasi, dan integritasnya karena pada akhirnya atribut-atribut tersebut tidak akan menjadi standar di promosi jabatan melainkan faktor lain seperti hubungan emosional. Promosi jabatan yang kurang jelas indikatornya dapat memicu ketidakpastian diantara pegawai. Tanpa pengetahuan yang jelas mengenai kriteria dan proses seleksi untuk promosi dan bisa menimbulkan rasa ketidakadilan dalam sistem tersebut. Keterbukaan dan komunikasi yang kurang dalam hal ini juga dapat mempengaruhi pegawai terhadap pihak sekolah, karena mereka tidak merasa diakui atau didukung dalam pengembangan karier mereka.

Sama halnya dengan gaji, terkait pemberian upah atau gaji yang masih relatif rendah dan kurangnya rincian mengenai besarnya gaji memberikan dampak yang signifikan bagi para pegawai. Sehingga, hal ini bisa menimbulkan masalah kebutuhan hidup para pegawai dan menimbulkan ketidakpuasan serta stress pada pegawai yang mengakibatkan turunnya kinerja.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basori, 2023) kinerja pegawai non-PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun nampaknya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel promosi jabatan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alfero et al., 2021) kinerja pegawai Kantor Otoritas Bandara Wilayah VIII Manado dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaji. Namun, penelitian tersebut berbanding terbalik dengan Penelitian yang dilakukan (Supriyani et al., 2023) Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT Kantor Pos (persero) cabang Surakarta. Lalu pada penelitian yang dilakukan (Rusdiana et al., 2023) kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Batu sedikit dipengaruhi secara negatif dan marginal oleh gaji.

Adanya permasalahan yang terjadi sehingga peneliti mengemukakan tujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda secara parsial, menguji dan mengidentifikasi pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda secara parsial, serta mengkaji dan mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai pada

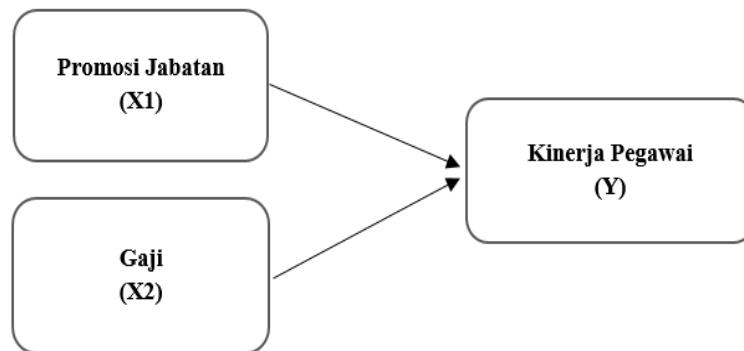
SD Muhammadiyah 1 Samarinda secara simultan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini meliputi berbagai aspek. Bagi instansi pendidikan, SD Muhammadiyah dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja pegawainya. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memperluas informasi mengenai promosi jabatan dan pengupahan berdasarkan kegiatan pokok dan fungsi kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, data dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk proyek penelitian berikutnya. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kekayaan penelitian ilmiah dalam lingkungan akademis. Terakhir, bagi pembaca, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu para sarjana dalam ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan informasi dan pemahaman baru.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Perumusan hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah penelitian yang diteliti dan masih bersifat sementara, sehingga perlu diuji lagi kebenarannya. Dalam perumusan hipotesis peneliti menggunakan teori path goal atau house's path goal theory dikembangkan oleh Robert J. House (1971). teori ini didasarkan pada premis bahwa persepsi pegawai tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku seorang pemimpin. Para pemimpin pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Dengan menerapkan teori Path-Goal dalam konteks promosi jabatan dan gaji, pemimpin dapat lebih efektif dalam memotivasi, membimbing, dan mendukung pegawai mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan karir mereka. Berdasarkan teori tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian oleh (Kadir et al., 2021) Promosi jabatan merupakan salah satu penghargaan perusahaan bagi karyawan yang berprestasi dalam batas-batas yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Dengan adanya system promosi jabatan merupakan hal krusial untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan peneltian(Fatah & Janah, 2020) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

2.2.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Wati et al., 2023) Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik sebagai bentuk pembayaran atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dapat dikatakan gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi pegawai agar bekerja dengan lebih giat. Sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2022) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah promosi jabatan dan gaji. Jika promosi jabatan diberikan kepada orang-orang yang berkompeten, maka kinerja pegawai akan meningkat dan begitupun sebaliknya. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum di Kota Cilegon (Fatah & Janah, 2020). Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti jika gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Oktavia, 2021). Maka dapat diduga promosi jabatan dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga promosi jabatan dan gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif ini dapat diartikan sebagai penelitian berbasis positivis yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, menganalisis data kuantitatif dan statistik, serta menguji hipotesis yang telah terbentuk sebelumnya (Sugiyono, 2013). Tahapan penelitian ini meliputi pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data, dan uji hipotesis.

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi juga merupakan sekumpulan objek atau subyek penelitian dengan karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini sebanyak 67 pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda, Sampel yang digunakan dalam penelitian berbasis populasi ini adalah yang mewakili keseluruhan populasi. Sampel ini didasarkan pada pedoman Arikunto pada buku yang ditulis (Dr. Drs. H. Rifa'i Abubakar, 2021) pengumpulan seluruh data sebaiknya dilakukan jika populasinya kurang dari 100, karena hal ini akan memenuhi syarat penelitian sebagai penelitian populasi, yang menjadi instrumen pengumpulan sampel.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data termasuk prosedur yang kompleks dan merupakan komponen penting dalam penelitian. Tujuan pengumpulan data adalah untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah beberapa teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data:

- Observasi**
Observasi mempunyai metode pengamatan lapangan secara metodis dan pendokumentasikan peristiwa yang diteliti, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan observasi mengumpulkan data awal mengenai promosi jabatan dan gaji di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Observasi juga memudahkan pengamatan lebih dekat terhadap indikator penelitian
- Kuesioner**
Adalah alat pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pernyataan tertulis atau pertanyaan kepada partisipan untuk dijawab, (Sugiyono, 2013). Dengan pilihan pertanyaan tertutup atau terbuka, responden bisa mendapatkan kuesioner secara online atau langsung berbentuk pernyataan tertutup atau terbuka dari penelitian.
- Dokumentasi**
Dokumentasi melakukan pencarian data atau informasi pada publikasi yang tersedia di perpustakaan, jurnal ilmiah, buku referensi, dan makalah lainnya. Informasi yang dikumpulkan melalui survei dan observasi didukung dan diperkuat dengan teknik dokumentasi ini.

2.5 Analisis Data

2.5.1 Uji Instrumen

- Uji Validitas**
Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti (Sahir, 2022). Signifikansi kriteria dievaluasi menggunakan uji dua sisi dan tabel r , dengan tingkat signifikansi 0,05. Segala sesuatu sah jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel.
- Uji Reabilitas**
Menguji konsistensi tanggapan responden dikenal sebagai pengujian reliabilitas. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka. Biasanya, ketergantungan dinyatakan sebagai koefisien dalam bentuk numerik; semakin besar koefisiennya maka semakin konsisten atau reliabel jawaban responden (Sahir, 2022). Untuk mengevaluasi keandalan data penelitian yaitu melalui penggunaan uji Cronbach Alpha. Untuk keandalan, angka di atas 0,60 adalah angka yang ideal, sedangkan untuk ketidakandalan, nilai di bawah 0,60 tidak dapat diterima.

2.5.2 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas**
Menurut (Sahir, 2022) tujuan uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Sebaran data diperiksa normalitasnya dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria harus dipenuhi oleh model regresi yang kompeten untuk mencakup pengujian statistik dan analisis grafik:
 - Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.
 - Jika nilai probabilitas atau signifikansinya kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.
- Uji Multikolinearitas**
Menurut (Sahir, 2022) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas. Menemukan multikolinearitas dengan menerapkan teknik Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Jika nilai tolerance hasil uji

multikolinieritas lebih besar dari $< 0,01$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Melihat nilai VIF, jika nilai VIF lebih kecil dari > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Sahir, 2022) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual suatu observasi berbeda dengan observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut mengetahui hal tersebut dengan melihat pola gambar scatterplots dari output SPSS, yaitu:

1. Data menyebar di sekitar angka 0, baik diatas maupun dibawahnya
2. Titik-titik tidak hanya terkumpul di satu sisi, tetapi merata di sekitar nilai 0
3. Pola titik-titik data tidak boleh membentuk gelombang yang melebar, menyempit, dan kembali melebar
4. Tidak terdapat pola penyebaran titik-titik data yang dapat diidentifikasi

2.6 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis data kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis yang disebut analisis linier berganda melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas (Almasdi, 2021). Persamaan regresi berganda dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Promosi Jabatan
 X_2 = Gaji
 E = nilai residu (error)

2.6 Uji Hipotesis Data

a) Uji T (Parsial)

Uji parsial yang disebut juga dengan uji T merupakan uji parsial terhadap koefisien regresi (Sahir, 2022). Tanpa memperhatikan faktor keterikatan. Dalam pengujian ini digunakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Jika t hitung lebih kecil dari t table, maka tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen
2. H_1 : Jika t hitung lebih besar dari t table, maka variabel dependen dan independen berpengaruh.

b) Uji F

Pengaruh gabungan (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan uji F (Sahir, 2022). Dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dan tingkat kepercayaan 5%, pembuktian dilakukan dengan membandingkan angka F taksiran dengan F yang dihitung dengan Ftabel, dimana n ialah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Dalam pengujian berikut hipotesisnya:

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sahir, 2022) koefisien determinasi yang biasa dilambangkan dengan simbol R^2 menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika koefisien determinasi model regresi kecil atau mendekati nol, maka semua faktor independen mempunyai pengaruh yang semakin menurun terhadap variabel dependen; jika nilainya mendekati 100% maka seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang lebih tinggi terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tabel 1, menunjukkan gender responden di SD Muhammadiyah 1 Samarinda berjumlah 67 total seluruh pegawai, laki-laki sebanyak 35 orang atau 55.2% dari total keseluruhan, dan perempuan sebanyak 32 orang atau 47.8%. Berdasarkan data pada tabel, laki-laki merupakan pegawai terbanyak di SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	35	55.2%
Perempuan	32	47.8%
Jumlah	67	100%

3.3 Uji Validitas

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan seluruh data yang diperoleh dari responden yang berguna sebagai indikator untuk mengukur variabel promosi jabatan, gaji, dan kinerja dapat dikatakan valid, karena seluruh data memiliki nilai yang memenuhi syarat yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Penelitian ini nilai r table didapat dari $df = (67-2) = 65$, sehingga r table = 0,2404 dan signifikan 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X1.1	0,410	0,240	Valid
X1.2	0,551	0,240	Valid
X1.3	0,374	0,240	Valid
X1.4	0,389	0,240	Valid
X1.5	0,409	0,240	Valid
X1.6	0,613	0,240	Valid
X1.7	0,535	0,240	Valid
X1.8	0,509	0,240	Valid
X1.9	0,498	0,240	Valid
X1.10	0,578	0,240	Valid
X1.11	0,621	0,240	Valid
X1.12	0,586	0,240	Valid
X1.13	0,619	0,240	Valid
X1.14	0,676	0,240	Valid
X1.15	0,589	0,240	Valid
X1.16	0,706	0,240	Valid
X1.17	0,589	0,240	Valid
X2.1	0,383	0,240	Valid
X2.2	0,741	0,240	Valid
X2.3	0,660	0,240	Valid
X2.4	0,843	0,240	Valid
X2.5	0,790	0,240	Valid
X2.6	0,659	0,240	Valid
X2.7	0,632	0,240	Valid
X2.8	0,610	0,240	Valid
Y.1	0,665	0,240	Valid
Y.2	0,790	0,240	Valid
Y.3	0,538	0,240	Valid
Y.4	0,375	0,240	Valid
Y.5	0,572	0,240	Valid
Y.6	0,568	0,240	Valid
Y.7	0,566	0,240	Valid
Y.8	0,621	0,240	Valid
Y.9	0,605	0,240	Valid

3.4 Uji Reabilitas

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan reabil apabila nilai Cronbach Alpha $>$ dari nilai batas yaitu 0,06. Maka dapat dikatakan pada table 4 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variable $>$ 0,06 dan disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

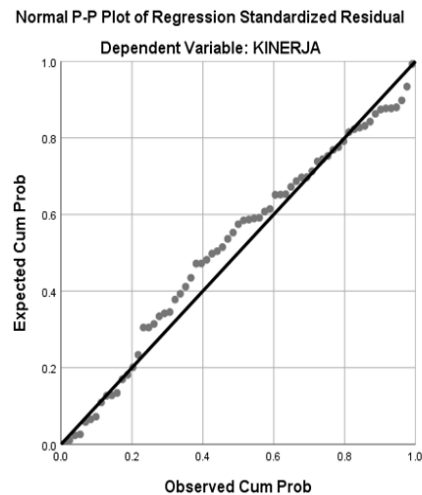
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Promosi Jabatan	0.851	0.6	Reliabel
Gaji	0.821	0.6	Reliabel
Kinerja	0.819	0.6	Reliabel

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.4 Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2, Diketahui dapat dilihat bahwa variabel pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal, karena data yang dihasilkan tersebar secara merata dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

3.5 Uji Multikolinearitas

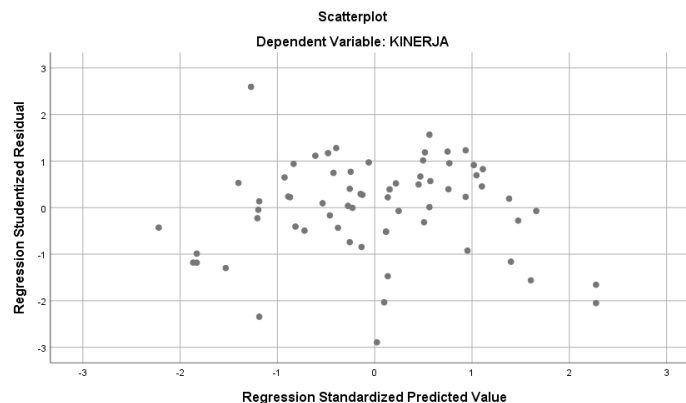
Berdasarkan tabel 4, membuktikan bahwa nilai tolerance 0,819 > 0.10 dan nilai VIF 1.221 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tidak terdapat masalah multikolineritas.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Promosi Jabatan	0,819	1.221
Gaji	0,819	1.221

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3, dapat dilihat bahwa scatterplots tidak memiliki pola tertentu atau acak. Maka dapat dikatakan model regresi penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.5 Analisis Linier Berganda

Tabel 5, Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5.277	6.080
Promosi Jabatan	0.460	0.092
Gaji	0.414	0.140

Analisis linier berganda menggunakan perumusan sebagai berikut, yang dapat dilihat pada tabel 5.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(1)

$$Y = -5.277 + 0.460 + 0.414 + e$$

(2)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Promosi Jabatan

X₂ = Gaji

a = Konstanta (Y akan menjadi a atau konstanta jika nilai X adalah 0)

β₁ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₁

β₂ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₂

e = Nilai residu (error)

Dengan persamaan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

Nilai konstanta variabel kinerja pegawai sebesar -5,277, artinya jika promosi jabatan dan gaji tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja pegawai juga akan semakin menurun sebesar -5,277.

2. Promosi Jabatan

Nilai Koefisien variabel promosi jabatan sebesar 0,460, artinya jika variabel promosi jabatan mengalami kenaikan 1 tingkat, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,460. Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin naik promosi jabatan maka semakin naik kinerja pegawai..

3. Gaji

Nilai Koefisien variabel gaji sebesar 0,414, artinya jika variabel gaji mengalami kenaikan 1 tingkat, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,414. Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, semakin naik gaji maka semakin naik kinerja pegawai.

3.8 Uji T (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-5.277	6.080			-.868	.389
PROMOSI	.460	.092		.502	4.986	.000
GAJI	.414	.140		.298	2.954	.004
a. Dependent Variable: KINERJA						

a. Dependent Variable: KINERJA

- Hasil uji t Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan t hitung 4,986 > t tabel 1,997 maka promosi jabatan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sehingga H1 diterima.
- Perolehan uji t Gaji terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan sig. 0,004 < 0,05 dan t hitung 2,954 > t tabel 1,997 maka gaji berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sehingga H2 diterima.

3.9 Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.802	2	807.401	28.139	.000 ^b
	Residual	1836.392	64	28.694		
	Total	3451.194	66			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), GAJI, PROMOSI						

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), GAJI, PROMOSI

Tabel 7, diatas memperhatikan bahwasanya variabel independen pada variabel dependen memiliki nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria uji F dapat disimpulkan bahwa F hitung (28,139) > F tabel (3,14) dan p-value (0,000) < 0,005 artinya Promosi Jabatan dan Gaji secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga H1 diterima.

3.10 Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.451	5.357

a. Predictors: (Constant), GAJI, PROMOSI

Berdasarkan tabel diatas 7, bahwa Nilai R Square sebesar 0,468 maka memiliki arti bahwa Variabel Promosi Jabatan dan Gaji memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 46,8% terhadap variabel Kinerja Pegawai dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.11 Pembahasan

1. Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.
Kemudian terlihat dari tabel bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4,986 > 1,997$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000$ (Sig. $< 0,05$). Penelitian ini didasarkan pada keadaan real di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Adanya pemberian promosi jabatan oleh pihak sekolah melalui indikator tanggung jawab, pada indikator ini menunjukan pegawai yang berintegritas saat melakukan pekerjaan. Ini menjadi faktor yang kuat dalam memutuskan pemberian promosi jabatan kepada pegawai. Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas diri pegawai yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya (Hidayah et al., 2020). Pegawai yang mempunyai kinerja lebih baik akan dipromosikan, dan sebagai hasilnya, mereka memikul lebih banyak tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Basori, 2023) kinerja pegawai non-PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun nampaknya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel promosi jabatan. Namun, lain halnya dengan penemuan oleh (Supriyani et al., 2023) Promosi Jabatan berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.
2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda
Variabel gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Terlihat pada nilai koefisien sebesar 0,414 artinya jika variabel eksogen lainnya bernilai tetap dan promosi jabatan mengalami kenaikan 1 (tingkat), maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,414. Kemudian terlihat dari tabel bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $2,954 > 1,997$ serta diperoleh nilai signifikan $0,004$ (Sig. $< 0,05$). Berdasarkan hasil pernyataan diatas bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Penelitian ini didapatkan pada keadaan di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Bahwa gaji dalam bentuk kepuasan kerja yang diberikan pihak sekolah berupa ketepatan waktu dalam pemberian gaji mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima gaji tepat waktu, mereka merasa dihargai & termotivasi serta meningkatkan rasa aman financial mereka. Gaji menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan (Sari et al., 2022). Pemberian gaji tentunya membrikan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Oktavia, 2021) bahwasanya gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai itu sesuai dengan tugas yang diberikan. Namun, lain halnya dengan penemuan (Rusdiana et al., 2023) kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Batu sedikit dipengaruhi secara negatif dan marginal oleh gaji.
3. Pengaruh Promosi Jabatan dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda
Pengaruh promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1, dapat disimpulkan bahwasanya F hitung $(28,139) > F$ tabel $(3,14)$ dan signifikan $(0,000) < 0,005$ artinya Promosi Jabatan dan Gaji secara bersama – sama atau simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa jika salah satu dari promosi jabatan atau gaji tidak diterapkan dengan baik, maka akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai. Digambarkan pada kondisi real di SD Muhammadiyah 1 Samarinda yakni promosi jabatan dinilai transparan dan jelas mengenai syarat agar diberikannya promosi jabatan tersebut, diperjelas dengan indikator tanggung jawab yang berarti pegawai memahami bahwa tanggung jawab merupakan sikap penting untuk mencapai promosi jabatan. Lalu pada variabel gaji, bahwa SD Muhammadiyah 1 Samarinda memberikan gaji tepat pada waktunya yang membuat para pegawai merasa puas dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, pada kondisi tersebut dinyatakan bahwa para pegawai merasa senang dan termotivasi dengan adanya pemberian promosi jabatan dan gaji. Pada keterkaitan tersebut, dinyatakan bahwa Promosi Jabatan dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda.

4.KESIMPULAN

Berikut ini adalah Kesimpulan kajian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda : (1) Variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Dengan Hasil Uji T Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,986 > t$ tabel $1,997$ maka promosi jabatan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa system promosi jabatan yang ada pada SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Promosi jabatan secara tidak langsung meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika seorang pegawai melihat adanya peluang promosi berdasarkan kinerja yang dihasilkannya, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan promosi jabatan akan menaikkan kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Hal ini menunjukkan variabel promosi jabatan turut berkontribusi pada peningkatan keseluruhan prestasi dan efektivitas SD Muhammadiyah 1 Samarinda dalam menyediakan pendidikan berkualitas bagi siswa-siswinya. (2)

Variabel gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Dengan uji T Gaji terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan $\text{sig. } 0.004 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,954 > t \text{ tabel } 1,997$ maka gaji berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dengan gaji yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaji akan menaikkan kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. (3) Variabel promosi jabatan dan gaji berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Promosi jabatan memberikan insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, sementara gaji yang adil memperkuat motivasi dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua faktor ini bersinergi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan promosi jabatan dan gaji secara simultan akan menaikkan kinerja pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Penelitian ini tentu saja memiliki kekurangan yang harus diperbaiki, sehingga berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam menjalankan prosesnya, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitiannya ke depannya. Penelitian ini mempunyai beberapa kekurangan, seperti berikut: (1) Penelitian ini hanya akan dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Samarinda dan akan melibatkan 67 pegawai sebagai sampel penelitian (2) Fokus penelitian akan di fokuskan pada keterkaitan antara Promosi Jabatan dan Gaji dengan Kinerja Pegawai SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Saran yang diberikan berdasarkan penelitian tersebut sangat relevan dan dapat membantu SD Muhammadiyah 1 Samarinda dalam meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas mengajar para guru. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai saran-saran berikut: (1) Pihak SD Muhammadiyah 1 Samarinda untuk menguatkan proses promosi jabatan dengan menyediakan kriteria yang transparan dan objektif. Kriteria ini harus jelas dan diketahui oleh semua pegawai agar mereka memahami apa yang diperlukan untuk mencapai promosi. Selain itu, sekolah dapat mengimplementasikan program pengembangan karier yang mendukung, seperti pelatihan dan workshop, untuk membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Program ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi pegawai untuk promosi tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap sekolah. (2) Bagi pihak SD Muhammadiyah 1 Samarinda untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan penggajian untuk memastikan bahwasanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadopsi sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur, yang tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kemajuan dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Konsistensi dalam penerapan kebijakan gaji juga sangat penting. Pegawai perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana keputusan gaji dibuat dan bagaimana mereka dapat memengaruhi gaji mereka melalui kinerja mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan mengenai kebijakan gaji akan membangun kepercayaan dan meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. (3) Bagi peneliti selanjutnya adalah untuk mempertimbangkan penambahan variabel seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang potensial memengaruhi kinerja pegawai di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. Dengan memperluas cakupan penelitian untuk mencakup variabel-variabel ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika di tempat kerja dan bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi untuk memengaruhi kinerja pegawai. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Pihak SD Muhammadiyah 1 Samarinda dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi mereka serta memberikan kualitas mengajar yang lebih baik pada siswa-siswinya.

REFERENCES

- Aini, N., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Herlambang, T., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Susbiyani, A., Manajemen, M., & Muhammadiyah, U. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kantor Kecamatan Se-Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alfero, F. E., Taroreh, R. N., & Saerang..., R. T. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin, Promosi Jabatan, Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1082–1092.
- Almasdi, S. (2021). Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi. In Rake Sarasin (Vol. 2, Issue 01). KBM Indonesia.
- Astuti, I. L. P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasarakatan Di Kabupaten Maros. In Skripsi.
- Basori, H. (2023). Pengaruh Peluang Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 5, 4(1), 1–23.
- Fatah, A., & Janah, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Cilegon. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 12–22.
- Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021). KINERJA PEGAWAI Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama. In MPU Kuturan Press.
- Hidayah, R. N., Kustiyah, E., & Hartono, S. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Promosi Jabatan , Kompetensi , Dan Insentif Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.813>
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtar, Y. (2021). Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, 4, 105–112. [file:///E:/download/ffatimah,+4.+Jurnal+Abd.+Kadir+\(ACC\).pdf](file:///E:/download/ffatimah,+4.+Jurnal+Abd.+Kadir+(ACC).pdf)
- Mukminin, A., Akhmad, H., Prasjojo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Amirul Mukminin Akhmad Habibi Lantip Diat Prasjojo Lia Yuliana*. UNY Press.

- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Rusdiana, Pardiman, & Millaningtyas, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 2(0341), 552249.
- Rusdy, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(2), 273–290. <https://doi.org/10.58230/27454312.38>
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian.
- Sari, R. P., Citra, W., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA PT CIOMAS ADISATWA LAMPUNG SELATAN. *J*, 82(1), 2808–7089.
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
- Supriyani, N. S., Hardati, R. N., & Trianti, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, gaji, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIAGABI (Jurnal Ilmu ...)*, 2(4), 1072–1078. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/20743%0Ahttp://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/download/20743/15473>
- Wati, L., Murapi, I., & Muliani. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan: REKAN*, 4(1), 75–86. <https://doi.org/10.30812/rekan.v4i1.2875>
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan (Issue Agustus)*.