

## Pengaruh Periodisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Klara Bali <sup>1\*</sup>, Lingga Yuliana <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Terbuka, Indonesia

Korespondensi penulis: [klarabaligesi@gmail.com](mailto:klarabaligesi@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of adding a civil servant promotion period on the quality of civil servant promotion services within the Sekadau Regency Government. The method used in this study is a qualitative approach method. The sample collection technique uses purposive sampling where respondents are determined with the criteria of being ASN who work at the Sekadau Regency Human Resources Development and Personnel Agency. Based on the results of the study, it was found that periodization has an effect on the quality of service. Overall, the change in the promotion period from twice a year to six times a year has a positive impact in terms of efficiency and career opportunities for civil servants.*

**Keywords:** *State Civil Apparatus, Quality, Service, Periodization, Level of Satisfaction Workload Analysis*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penambahan periode kenaikan pangkat pegawai negeri sipil terhadap kualitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sekadau. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling dimana responden ditetapkan dengan kriteria merupakan ASN yang berkerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa periodisasi memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Secara keseluruhan perubahan periode kenaikan pangkat dari dua kali setahun menjadi enam kali setahun memberikan dampak positif dalam hal efisiensi dan kesempatan karir bagi pegawai negeri sipil.

**Kata Kunci :** Aparatur Sipil Negara, Kualitas, pelayanan, Periodisasi, Tingkat Kepuasan Analisis Beban Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian khususnya terkait dengan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagai penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian kepada negara, Badan Kepegawaian Negara telah menambah periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil menjadi enam periode dalam setahun (Najmuddin & Sugiharto, 2024). Aturan baru kenaikan pangkat PNS tercantum dalam Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan peraturan tersebut, kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang sebelumnya dilaksanakan dua kali setahun ditambah menjadi enam kali setahun dan telah dimulai pada kenaikan pangkat Februari 2024 yang lalu. Penambahan periodisasi ini membuat seorang Pegawai Negeri Sipil memiliki kesempatan naik pangkat lebih banyak, artinya seorang Pegawai Negeri Sipil dapat diusulkan agar mendapatkan kenaikan pangkat dalam kurun waktu enam periode selama satu tahun asalkan memenuhi persyaratan untuk naik pangkat (el-Banjary, 2021). Pengusulan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Proses penetapan kenaikan pangkat dilaksanakan secara digital menggunakan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN)
2. Tahap penetapan kenaikan pangkat pada setiap periode sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Edaran tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan Keputusan Kenaikan Pangkat yang ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan format dalam SIASN setelah mendapatkan persetujuan teknis Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke atas yang menududki jabatan selain Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Utama kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.
5. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang akan diusulkan kenaikan pangkat menggunakan aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara yang terintegrasi dengan SIASN.

Untuk dapat mengajukan kenaikan pangkat, Pegawai Negeri Sipil harus memenuhi beberapa syarat sesuai jenis kenaikan pangkat yang dilakukan sebagai berikut:

**Kenaikan Pangkat Reguler:**

1. Sudah berada dalam pangkat terakhir selama 4 tahun
2. Melampirkan fotocopy Surat Keputusan (SK) terakhir yang telah dilegalisir.
3. Menunjukkan pencapaian Surat Keputusan Pelaksanaan (SKP) dengan penilaian prestasi kerja baik selama dua tahun terakhir.

**Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Struktural:**

1. Telah berada dalam pangkat terakhir selama 4 tahun.
2. Melampirkan fotocopy SK terakhir yang telah dilegalisir
3. Melampirkan fotocopy SK jabatan dan SK pelantikan yang telah dilegalisir
4. Menunjukkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas (SPMT)
5. Menunjukkan pencapaian Surat Keputusan Pelaksanaan (SKP) dengan penilaian prestasi kerja baik selama dua tahun terakhir.

**Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Fungsional Tertentu:**

1. Melampirkan fotocopy SK terakhir yang telah dilegalisir
2. Melampirkan fotocopy SK jabatan fungsional tertentu yang telah dilegalisir

3. Menunjukkan pencapaian Surat Keputusan Pelaksanaan (SKP) dengan penilaian prestasi kerja baik selama dua tahun terakhir.
4. Menunjukkan Penilaian Angka Kredit (PAK).

Perubahan periode Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dari dua kali setahun menjadi enam kali setahun sangat membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau dalam meningkatkan kualitas layanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Pelayanan kenaikan pangkat menjadi tepat waktu sesuai dengan TMT Pegawai Negeri Sipil yang sudah memenuhi syarat untuk naik pangkat. Dengan periode enam kali setahun seyogyanya tidak ada lagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sekadau yang terlambat atau tertunda kenaikan pangkatnya seperti saat periode kenaikan pangkat dua kali setahun. Namun data yang tercatat di Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sekadau setelah penerapan penambahan periode kenaikan pangkat yang telah dilaksanakan mulai periode Februari 2024 sampai dengan periode Oktober 2024 masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang kenaikan pangkatnya tertunda atau tidak berjalan sesuai yang seharusnya.

Dari data kenaikan pangkat yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau, pada tahun 2023 terdapat sebanyak 16 pegawai negeri sipil yang seharusnya diusulkan kenaikan pangkatnya pada periode bulan April 2023 namun karena ada persyaratan yang kurang maka pengusulan berkas kenaikan pangkatnya di tunda sampai periode Oktober 2023. Sama halnya dengan periode kenaikan pangkat bulan oktober tercatat sebanyak 3 pegawai negeri sipil yang terlambat sehingga akan di usulkan kenaikan pangkatnya pada tahun 2024. Pada tahun 2024 tercatat 12 orang pegawai negeri sipil yang terlambat dalam mengusulkan kenaikan pangkat pada periode bulan juni dan diajukan pada periode bulan Agustus 2024 serta 24 pegawai negeri sipil yang terlambat pengusulan kenaikan pangkatnya pada bulan Oktober 2024 dan akan di usulkan pada periode berikutnya yaitu pada periode bulan Desember 2024. Dari data kenaikan pangkat yang tercatat sampai bulan Oktober 2024 tercatat 14 Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan TMTnya sudah dapat mengusulkan kenaikan pangkat tetapi tertunda dan akan diusulkan pada periode bulan Desember 2024.

Berdasarkan hal tersebut diatas, tujuan penelitian ini mengkaji kendala-kendala apa yang menjadi penyebab masih tertundanya kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil serta mengidentifikasi pengaruh periodisasi kenaikan pangkat pegawai negeri sipil terhadap kualitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Sekadau.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Kualitas pelayanan merupakan tingkat keunggulan yang diberikan oleh organisasi kepada penerima pelayanan. Kualitas layanan diyakini memiliki dampak besar pada daya saing (Kapoor *et al.*, 2022). Dengan berfokus pada kualitas layanannya, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif jangka panjang (Islam *et al.*, 2023). Kualitas layanan yang tinggi dianggap sebagai komponen penting dalam menentukan profitabilitas jangka panjang dari bisnis manufaktur dan jasa, menurut D'Adamo (2022). Di banyak perusahaan manufaktur, kualitas layanan dianggap lebih baik daripada kualitas produk (Michalski & Montes-Botella, 2022). Kualitas layanan yang sangat baik adalah kunci untuk meningkatkan profitabilitas (Al-Adwan *et al.*, 2022). Utoyo *et al.* (2023) mengidentifikasi lima dimensi kualitas pelayanan, yaitu *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, *empathy* dan *tangibles*. *Reliability* dalam pelayanan didefinisikan sebagai kemampuan mewujudkan pelayanan yang dijanjikan secara akurat dan dipercaya. Hal ini berarti organisasi jasa memberikan pelayanan yang tepat, secara cepat dan menghargai semua pihak. *Responsiveness* berarti keinginan atau kesiapan karyawan/petugas untuk memberikan pelayanan. *Assurance* berhubungan dengan dimensi pengetahuan, kompetensi dan kesopanan dari para pemberi jasa dan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang jujur, meyakinkan dan terpercaya, *empathy* yang dimaksud dalam kualitas pelayanan adalah perhatian yang diberikan oleh pemberi jasa kepada penerima jasa sedangkan *tangibles* mencakup tersedianya bukti fisik dalam pelayanan seperti fasilitas fisik.

## 3. METODE PENELITIAN

Proses penelitian dikemukakan Yuliana (2022) dimulai dengan pengumpulan data penelitian, yang kemudian dilengkapi melalui penggunaan referensi pendukung dan wawancara dengan dua responden. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Yuliana (2024) dan Wati *et al.*, (2024) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang sifatnya deskriptif dan sering kali menggunakan analisis. Penelitian deskriptif kualitatif ini mengandalkan pengamatan dan wawancara dalam pengumpulan data lapangan (Sugiyono, 2019; Fatharani & Yuliana, 2024). Pendekatan ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam tentang kualitas pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di Kabupaten Sekadau. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2024.

*Purposive sampling*, menjadi teknik pengambilan sampel di mana pendekatan didasarkan pada karakteristik populasi yang ada, adalah strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini (Yuliana *et al.*, 2021; Yuliana, 2022). Dimana responden ditetapkan dengan kriteria merupakan ASN yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau. Sebanyak lima responden dilibatkan dalam penelitian ini. Data primer menjadi sumber data dalam penelitian. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepala Bidang Pengembangan ASN, Kepala Bidang Mutasi, Promosi dan Disiplin Pegawai, Kasubbag Umum dan Aparatur serta Analis SDMA yang menangani masalah kepangkatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sekadau.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden diperoleh informasi bahwa perubahan periode kenaikan pangkat dari dua kali setahun menjadi enam kali setahun dapat memberikan pelayanan yang cepat dan tepat waktu serta memberi kesempatan yang lebih luas kepada Pegawai Negeri Sipil untuk berkarir. Menurut beberapa responden, periodisasi kenaikan pangkat dapat mengurangi waktu tunggu pengusulan apabila terjadi keterlambatan pengusulan kenaikan pangkat. Informasi dari responden lain yang sudah pernah merasakan ketika mengusulkan pangkat pada waktu periode kenaikan pangkat dua kali setahun dan periode pangkat enam kali setahun mengatakan bahwa dengan adanya periodisasi kenaikan pangkat enam kali setahun sangat terasa perbedaannya bagi pegawai yang terlambat mengusulkan pangkat dimana pada masa periode pangkat dua kali setahun harus menunggu selama enam bulan kedepan baru dapat mengusulkan.

Sedangkan pada masa periode kenaikan pangkat menjadi enam kali setahun pegawai yang terlambat hanya perlu waktu dua bulan kedepan sudah dapat mengajukan usulan kenaikan pangkatnya. Responden lain yang membidangi dan memberikan pelayanan kepangkatan kepada pegawai negeri sipil secara langsung mengatakan bahwa dengan adanya periodisasi kenaikan pangkat berdampak pada kesiapan petugas dalam memberikan pelayanan karena akan melayani pegawai negeri sipil sepanjang tahun dan pada saat ini petugas yang menangani usulan kenaikan pangkat hanya satu orang. Hal ini menyebabkan masih terdapat usulan kenaikan pangkat yang tertunda. Petugas yang memberikan pelayanan kenaikan pangkat juga sudah memiliki pengetahuan dan kompetensi yang baik mengenai periodisasi kenaikan pangkat

walaupun terkadang kurang ramah terhadap pegawai yang menyampaikan usulan kenaikan pangkat dikarenakan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Untuk fasilitas penunjang dalam memberikan pelayanan kenaikan pangkat sudah tersedia fasilitas seperti komputer dan jaringan internet yang kuat yang digunakan untuk menginput berkas usulan kenaikan pangkat. Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara secara menyeluruh dengan responden:

*“..senang juga. Jadi nda banyak pegawai yang lambat naik pangkat”. SK pangkat pun cepat terbit. Nda perlu nunggu lama. Dulu kalau telat ngantar yang periode april, bulan oktober baru bisa ngusulkan lagi”. ( Ibu Anita Puspa Dewi, S.Sos)*

*“..enak sekarang..kalau telat 2 bulan jak dah bisa ngusulkan. Nda kayak dulu harus nunggu enam bulan. Jadi kalau ada pegawai yang lupa ngajukan usulan kenaikan pangkat sebetar jak nunggu periode berikutnya. Cuma petugas harus baca peraturan BKN tentang periodisasi biar nda salah menyampaikan informasi”. ( Bpk. Adrianus Numan, S.IP,.M.SC)*

*“..terasa benar bedanya dulu dengan sekarang. Lebih enak sekarang, kalau lambat ngusulkan dua bulan lagi udah bisa ngusulkan”. Dulu saya pernah telat ngusul gara-gara lupa tmt udah sampai. 6 bulang nungu periode berikutnya”.( Bpk. M. Fahrudin, S.AP)*

*“...enak si bagi pegawai kak..tapi saya capek juga nginput berkas. Soalnya sendiri. Berkasnya nda habis-habis. Belum selesai periode Agustus di input berkas yang periode bulan oktober udah masuk, mana masih harus ngerjakan pekerjaan lain lagi hehehe. Tapi nda apa-apa si. Kan kalau telat bisa disusulkan diperiode berikutnya. Dua bulan jarak antara periode”. ( Ibu Yayuk S.Sos)*

*“....itulah.. nambah periode nambah juga kerjaan. Jadi makin banyak usulan yang harus diinput. Kadang ada yang nda selesai, periode oktober tahun ini jak 14 usulan yang tertunda, tapi nanti bisa diusulkan periopde bulan desember. Petugasnya hanya satu orang, agak kewalahan juga ngerjakan pangkat ni. Apalagi kalau internet gangguan..kasian juga liat petugasnya..”. ( Bpk. Obed, S.Sos)*

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, perubahan periode kenaikan pangkat dari dua kali setahun menjadi enam kali setahun memberikan beberapa manfaat yang signifikan bagi pegawai negeri sipil sebagai berikut:

### **1. Pelayanan yang lebih cepat dan tepat waktu.**

Responden mengungkapkan bahwa dengan adanya enam kali periode kenaikan pangkat, proses pengusulannya menjadi lebih cepat dan tepat waktu. Jika sebelumnya apabila ada keterlambatan dalam pengusulan pangkat pegawai perlu menunggu enam bulan, kini hanya

dibutuhkan waktu dua bulan untuk mengajukan usulan pangkatnya. Hal ini mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan kenaikan pangkat.

## **2. Dampak bagi kesiapan petugas pelayanan.**

Meskipun ada peningkatan dalam jumlah periode, responden yang bekerja di bidang kepegawaian mengungkapkan bahwa mereka merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang meningkat dikarenakan hanya ada satu petugas saja yang menangani usulan kenaikan pangkat, sehingga menyebabkan beberapa usulan tertunda. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun periodisasi kenaikan pangkat lebih efisien ada tantangan dalam hal sumber daya manusia yang harus diatasi.

## **3. Peningkatan pengetahuan dan kompetensi petugas**

Petugas yang menangani usulan kenaikan pangkat telah memiliki pengetahuan yang baik mengenai peraturan baru, meskipun terkadang mereka kurang ramah kepada pegawai yang mengajukan usulan. Ini menunjukkan perlunya pelatihan lebih lanjut untuk meningkatkan layanan kepada pegawai negeri sipil.

## **4. Fasilitas pendukung yang memadai**

Fasilitas seperti komputer dan jaringan internet yang kuat telah disediakan untuk mendukung proses penginputan berkas usulan kenaikan pangkat, namun gangguan pada jaringan internet masih menjadi kendala yang dapat mempengaruhi kelancaran proses.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh bahwa periodisasi memberikan pengaruh terhadap kualitas pelayanan. Secara keseluruhan perubahan periode kenaikan pangkat dari dua kali setahun menjadi enam kali setahun memberikan dampak positif dalam hal efisiensi dan kesempatan karir bagi pegawai negeri sipil. Namun tantangan dalam hal sumber daya manusia dan pelayanan tetap perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa sistem ini dapat berjalan dengan optimal. Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu dikarenakan petugas yang menangani usulan kenaikan pangkat hanya satu orang dapat menyebabkan keterlambatan dalam penanganan usulan kenaikan pangkat sehingga penerbitan SK pangkat menjadi tertunda. Untuk itu penulis menyarankan perlunya penambahan sumber daya manusia

yang menangani urusan tersebut, serta tentunya disertai dengan penambahan fasilitas juga seperti komputer dan jaringan internet yang cepat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, dimana hanya memfokuskan pada periodisasi serta kualitas layanan. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu menambah variabel lain seperti kinerja karyawan, motivasi, serta kompetensi sebagai kelanjutan dalam penelitian serupa.

## DAFTAR REFERENSI

- Al-Adwan, A. S., Al-Debei, M. M., & Dwivedi, Y. K. (2022). E-commerce in high uncertainty avoidance cultures: The driving forces of repurchase and word-of-mouth intentions. *Technology in Society*, 71, 102083.
- Alfian, R., Nugroho, W. F., & Yuliana, L. (2024). Analysis of Brand Awareness, Brand Loyalty and Brand Reputation on Purchase Decisions. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 63-74.
- D'Adamo, I. (2022). The analytic hierarchy process as an innovative way to enable stakeholder engagement for sustainability reporting in the food industry. *Environment, Development and Sustainability*, 1–18.
- el-Banjary, J. (2021). *Inspiring Headmaster*. Elex Media Komputindo.
- Fatharani, N. A., & Yuliana, L. (2024). Analisis Strategi Marketing 4c Pada Bogor Permai Bakery. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 830-839.
- Hamdani, R., & Yuliana, L. (2024). The Impact of Brand Credibility on The Brand Reputation of Teh Botol Sosro Brand. *Journal of Applied Business Administration*, 8(1), 110-117.
- Islam, T., Khan, M., Ghaffar, A., Wang, Y., Mubarik, M. S., Ali, I. H., Shahid, Z. A., Rehmani, M., & Sharma, A. (2023). Does CSR influence sustained competitive advantage and behavioral outcomes? An empirical study in the hospitality sector. *Journal of Global Scholars of Marketing Science*, 33(1), 107–132
- Kapoor, A., Sindwani, R., & Goel, M. (2022). Assessing mobile banking service quality dimensions using multi-criteria decision making. In *Future of Work and Business in Covid-19 Era: Proceedings of IMC-2021*(pp. 131–147). Springer.
- Michalski, M., & Montes-Botella, J. L. (2022). Logistics service quality in an emergent market in Latin America. *The International Journal of Logistics Management*, 33(1), 79–101.
- Najmuddin, A. H., & Sugiharto, H. M. (2024). Beban Administrasi Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 44-53.
- Saksono, A. S., & Yuliana, L. (2024). An analysis of the Bango Soy Sauce Brand's Reputation and Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 2093-2103.



- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID) : Alfabeta.
- Utoyo, G. N. P. M., Mustofa, K. A., & Yuliana, L. (2023). Kualitas Pelayanan Difabis Coffe & Tea Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 4(2), 834-843.
- Wati, P., Aditiaga, Z., & Yuliana, L. (2024). Implementation of social media marketing in the florist business. *Jurnal Ekonomi*, 13(01), 1915-1924.
- Yuliana, L., Trigani, I., & Putri, W. A. (2021). Analisis Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. *Jurnal Bisnis Terapan*, 5(1), 47-56.
- Yuliana, L. (2022). Analisis Advokasi Merek Terhadap Minat Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 161-170.
- Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95-101.
- Yuliana, L. (2022). Potensi Gerakan Anti Food Waste Dalam Penguatan Perekonomian UMKM. *Efektor*, 9(2), 286-295.
- Yuliana, L. (2023). Peran Key Opinion Leader Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Bisnis Terapan*, 7(2), 169-180.
- Yuliana, L. (2024). Comfort Food as Consumer Preference in Purchasing Decisions. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 8(1), 22-27.