

PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN

(Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)

Farda Dwi Cressida
Al- Musadieq
Soe'oed Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap promosi Jabatan, Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel penelitian tersebut adalah variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3), sebagai variabel – variabel yang mempengaruhi dan variabel Promosi Jabatan Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan mencatat dokumen-dokumen. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan Uji F dan analisis parsial Uji t untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama – sama maupun parsial antara variabel yang diteliti. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Promosi Jabatan (Y).

Kata Kunci: Prestasi Kerja Karyawan, Promosi Jabatan.

1.PENDAHULUAN

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Bagi manajer, promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan sebagai reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Bagi perusahaan, promosi jabatan

bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Kondisi promosi jabatan secara umum di beberapa perusahaan masih berdasarkan senioritas, dimana karyawan yang sudah berumur akan lebih mudah di prioritaskan dalam promosi jabatan. Tetapi ada juga perusahaan yang tidak menggunakan senioritas, dimana senioritas tidak menjamin sepenuhnya prestasi kerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seseorang yang belum dapat dikategorikan senior ternyata mampu berprestasi lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi promosi jabatan adalah prestasi kerja. prestasi kerja merupakan

hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja karyawan yang menunjukkan peningkatan dapat membantu karyawan tersebut untuk di promosikan jabatannya, karena salah satu syarat promosi jabatan adalah prestasi kerja yang dapat dilihat dari catatan-catatan kerja selama ini yang ada.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung (Bank SumselBabel) merupakan subjek dalam penelitian ini, Bank SumselBabel adalah salah satu bank yang dinaungi oleh pemerintah daerah Sumatera Selatan. Bank SumselBabel berhasil meraih sertifikat International Standard of Organization (ISO) 9001: 2008 mengenai system manajemen mutu dari PT TUV NORS Indonesia, sebuah perusahaan penyertifikat di Indonesia dari Jerman. Dengan adanya ISO 9001: 2008 semua layanan akan lebih terukur dan terstruktur dengan ditopang Sumber Daya Manusia yang cepat dan sigap. Sehingga, penanganan layanan nasabah juga lebih terarah demi mencapai suatu kepuasan konsumen. Meski begitu, sejumlah penghargaan yang diperoleh tidak membuat manajemen Bank SumselBabel cepat puas.

Perbaikan dan rencana peningkatan kinerja untuk ke depan selalu disiapkan dan dibenahi. Salah satu yang terus diupayakan adalah selalu fokus pada peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia untuk membangun kompetensi individu dan organisasi. Hal

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000, h.67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

itu dilakukan guna menunjang bank dalam mengembangkan kemampuan bisnis dan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah dan pemegang saham. Sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memakmurkan kesejahteraan pemegang saham.

Tercapainya kepuasan konsumen merupakan tujuan Bank SumselBabel, karena Bank SumselBabel mengimplementasikan pelayanan teknologi informasi sesuai dengan standar layanan yang telah ditetapkan. Persaingan saat ini bukan pada persaingan harga atau produk, melainkan lebih menekankan kepada hal pelayanan. Salah satu pendorong agar tercapainya kepuasan konsumen melalui karyawan yang memang punya prestasi kerja yang baik. Hal ini dikarenakan terdapat asumsi bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja baik akan memperlakukan nasabah dengan baik sesuai dengan prosedur perusahaan.

Melakukan promosi jabatan tidaklah mudah, seperti yang dikatakan oleh salah satu pegawai Bank SumselBabel bahwa karyawan yang prestasi kerjanya baik tidak selalu dipromosikan jabatannya, yaitu tergantung ada atau tidak nya posisi kosong yang digantikan dan pihak manajemen yang dapat melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut, menurutnya karyawan yang prestasi kerjanya bisa melebihi target yang ada baru dapat di promosikan jabatannya. Pada Bank SumselBabel setiap prestasi karyawan akan dilihat dari KIP (kinerja indeks prestasi) sebagai penilaian kinerja semakin besar KIP karyawan, maka karyawan akan mendapatkan tambahan untuk gaji tetapi tidak 100% gaji, apabila KIP telah capai 12 bisa naik level.

Menurut Hasibuan (2011, h.94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011, h.150) mengemukakan Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang

ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.2 Promosi Jabatan

Moekijat (1989, h.101) mengemukakan Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, lebih baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

Siswanto (1987, h.228) megemukakan bahwa Promosi dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses untuk menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab.

Siagian (2011, h.169) mendefinisikan Promosi terjadi apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar.

Menurut Nitisemito (1982: 135-136) beberapa syarat penetapan promosi :

a. Pengalaman (senioritas)

Banyaknya pengalaman seorang karyawan sering kali digunakan sebagai salah satu syarat untuk promosi, karena dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, maka diharapkan kemampuan kerja yang tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.

b. Tingkat Pendidikan

Ada sebagian perusahaan memberikan syarat minimal pendidikan agar dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Hal ini mempunyai alasan bahwa dengan pendidikan yang lebih

tinggi, maka dapat diharapkan karyawan yang memiliki jalan pemikiran yang lebih baik.

c. Loyalitas

Loyalitas atas kesetiaan terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja sering kali digunakan sebagai syarat promosi Hal ini disebabkan karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

d. Kejujuran

Untuk jabatan-jabatan tertentu mungkin kejujuran merupakan syarat yang utama yang perlu diperhatikan, misalnya untuk jabatan kasir atau bagian keuangan, kejujuran adalah merupakan syarat utama yang harus di perhatikan.

e. Tanggung Jawab

Seringkali perusahaan memerlukan tanggung jawab yang cukup besar sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi. Apabila seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan yang kecil, maka demikian juga dalam melakukan pekerjaan yang besar.

f. Kepandaian dalam bergaul

Untuk promosi pekerjaan tertentu mungkin diperlukan kepandaian bergaul. Sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut misalnya untuk jabatan salesman dimana syarat ini sangat penting untuk diperhatikan.

g. Prestasi kerja

Pada umumnya setiap perusahaan mencantumkan syarat prestasi kerja untuk promosi. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

h. Inisiatif dan Kreativitas

Untuk promosi pada jabatan tertentu mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreativitas harus

diperhatikan. Hal ini disebabkan karena jabatan yang akan dipromosikan ini memerlukan inisiatif dan kreativitas karyawan.

2.3 Hipotesis

- a. Bahwa terdapat pengaruh simultan Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai.
- b. Bahwa terdapat pengaruh parsial Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan), sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun (2006, h.5) penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah “Penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik”. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Samplin*, pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan analisis deskriptis, analisis regresi linier berganda, uji simultan, dan uji parsial, pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai Palembang sebanyak 73 karyawan. Dengan menggunakan rumus :

N

$$n = \frac{\text{---}}{1 + Ne^2}$$

Dalam pengukuran ini presisi yang digunakan sebesar 8% jumlah sampel yang dibutuhkan 49,75 sehingga dibulatkan ke atas menjadi 50 karyawan. Jadi dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel yaitu 50 karyawan responden setelah melakukan survei pendahuluan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dan mencatat dokumen-dokumen yang ada di perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan uji validitas keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai rhitung > rtabel (0,279) dan juga probabilitas (p-value) lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan untuk variabel kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan promosi jabatan telah valid.
2. Berdasarkan uji reliabilitas item kuesioner memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.
3. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai *mean* variabel Kualitas Hasil Kerja sebesar 3,93, variabel Kuantitas Hasil Kerja sebesar 4,31, variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja sebesar 4,41, dan variabel Promosi Jabatan sebesar 4,50 yang berarti bahwa variabel Kualitas Hasil Kerja, variabel Kuantitas Hasil Kerja, variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja dan variabel Promosi Jabatan di Bank SumselBabel

cabang Kapt. A.Rivai Palembang sudah dikatakan baik.

4. Berdasarkan analisis regresi linier berganda bahwa diketahui nilai $R = 0,401$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Kualitas Hasil Kerja (X_1), variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_2), variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) dan variabel dependen atau terikat variabel Promosi Jabatan (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai interpretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sedang.
5. Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai, mengacu pada nilai F_{hitung} sebesar 10,269 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,807, dan $p-value$ sebesar 0,000 lebih kecil daripada α (0,05).
6. Kualitas Hasil Kerja (X_1), Kuantitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai, mengacu pada nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel tersebut sebesar Kualitas Hasil Kerja (X_1) yaitu (2,102), Kuantitas Hasil Kerja (X_2) yaitu (2,593) dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) yaitu (2,565) yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,013, dan masing-masing $p-value$ untuk variabel-variabel tersebut sebesar Kualitas Hasil Kerja (X_1) yaitu (0,041), Kuantitas Hasil Kerja (X_2) yaitu (0,013) dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X_3) yaitu (0,014) yang lebih kecil daripada α (0,05).

Tabel 3

Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	$p-value$	Ket
X_1 (Kualitas Hasil Kerja)	x1.1	0,847	0,000	Valid
	x1.2	0,647	0,000	Valid
	x1.3	0,942	0,000	Valid
	x1.4	0,942	0,000	Valid
	x1.5	0,901	0,000	Valid
	x1.6	0,856	0,000	Valid
X_2 (Kuantitas Hasil Kerja)	x2.1	0,856	0,000	Valid
	x2.2	0,868	0,000	Valid
	x2.3	0,932	0,000	Valid
X_3 (Ketepatan Waktu)	x3.1	0,774	0,000	Valid
	x3.2	0,823	0,000	Valid
	x3.3	0,889	0,000	Valid
Y (Promosi Jabatan)	y1	0,798	0,000	Valid
	y2	0,740	0,000	Valid
	y3	0,788	0,000	Valid

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kualitas Hasil Kerja (X_1)	0.929	Reliabel
Kuantitas Hasil Kerja (X_2)	0.858	Reliabel
Ketepatan Waktu (X_3)	0.765	Reliabel
Promosi Jabatan (Y)	0.664	Reliabel

Tabel 13
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien B	$p-value$
----------	-------------	-----------

Konstanta	1.190	0.625
X ₁	0.113	0.041
X ₂	0.365	0.013
X ₃	0.371	0.014
A = 0.05		
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.401		
Adjusted R ² = 0.362		

(X ₂)				
Ketepatan Waktu (X ₃)	2,565		0,014	signifikan

Tabel 14
Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi secara simultan

Hipotesis	Nilai	Keputusan
H ₀ : $\beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ terhadap variabel Y) H ₁ : $\beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ terhadap variabel Y), $\alpha = 0.05$	F _{hitung} = 10,269 p-value = 0,000 F _{tabel} = 2,807	Tolak H ₀

Tabel 15
Uji Hipotesis Model Regresi Secara Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel} ($\alpha = 0.05$)	p-value	Keterangan
Kualitas Hasil Kerja (X ₁)	2,102	2,013	0,041	signifikan
Kuantitas Hasil Kerja	2,593		0,013	signifikan

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Kualitas Hasil Kerja (X₁), variabel Kuantitas Hasil Kerja (X₂), variabel Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X₃) dan variabel dependen atau terikat variabel Promosi Jabatan (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa mempunyai interpretasi koefisien korelasi dengan tingkat hubungan sedang.

1. Kualitas Hasil Kerja (X₁), Kuantitas Hasil Kerja (X₂), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X₃) berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai Palembang.
2. Kualitas Hasil Kerja (X₁), Kuantitas Hasil Kerja (X₂), dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja (X₃) memberikan pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Promosi Jabatan pada Bank SumselBabel cabang Kapten A. Rivai Palembang.

5.2 Saran

1. Diharapkan perusahaan dapat mengambil keputusan tentang layak atau tidak layaknya karyawan tersebut dipromosikan, perusahaan dapat menilai karyawan dengan transparan dan melihat dari beberapa catatan yang ada untuk membantu penilaian karyawan tersebut.
2. Variabel lain yang bisa mempengaruhi promosi jabatan yang mana variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Dugaan sementara variabel lain terdapat pada pengalaman/lamanya

kerja dan pendidikan terakhir. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Syarifuddin. 2012. *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani T. 1997. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Karlin, 2007. Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 7 No. 3 September 2007 hal. 183-204.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 1976. *Management Personalia*. Medan: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFEE.
- Maulida. N, 2010. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. X Bogor. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Musanef. 1992. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Dialihbaskan oleh Ghalia Indonesia. Jakarta: Balai Aksara dan Yudhistira.
- Paul, Hersey dan Kenneth H. Blanchard. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Ranuprojo, heidjrachman dan Suad Husnan. 1998. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, H. Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- _____. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

- Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, bedjo. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- _____. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tajuddi, S.J, 2012. Pengaruh Penilaian prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten pangkep. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Werther William B., JR., and Keith Davis. 2003. *Human resources and personnel Management*. McGraw: Hill Inc