

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Ade Irma¹, Haedar², Hapid³

Universitas Muhammadiyah Palopo

JL. Jendral Sudirman, 91922, Indonesia

Email : adeirmam.a1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh (1) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) promosi jabatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mankaluku Kota Palopo. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PAM Tirta Mankaluku Kota Palopo yang berjumlah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan instrumen berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mankaluku Kota Palopo.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of examining the effect of (1) promotion on employee performance, (2) compensation on employee performance, and (3) promotion and compensation on employee performance at PAM Tirta Mankaluku, Palopo City. The research design used is quantitative. The subjects of this study were all permanent employees at PAM Tirta Mankaluku, Palopo City, totaling 70 people. The data collection technique used in this research is a survey with an instrument in the form of a questionnaire. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of (1) job promotion on employee performance, (2) compensation has no significant effect on employee performance, and (3) promotion and compensation jointly affect the performance of PAM Tirta Mankaluku employees. Palopo City.

Keywords : promotion, compensation, and employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan perusahaan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan dan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Sumber daya manusia tentunya lebih berharga dari pada aset-aset perusahaan yang lain. Perusahaan yang mengalami kemunduran sudah dipastikan ada sumber daya manusia yang tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Sudah menjadi tanggung jawab perusahaanlah untuk dapat lebih mengerti tentang kebutuhan karyawan adalah sesuatu hal yang mutlak dan wajib jika perusahaan ingin terus mampu bersaing di era global seperti ini.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, hasil kinerja tidak mungkin dapat dicapai sendiri oleh pemimpin, mereka memerlukan bantuan dan dukungan dari orang lain, terutama

dari bawahannya dan anggota timnya, namun tidak semua bawahan atau anggota mempunyai kompetensi, perilaku, dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu, kewajiban seorang pemimpin untuk membantu bawahannya dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan akan termotivasi dalam bekerja untuk mendapat pengakuan dari organisasi sebagai dasar dalam promosi jabatan. Dan yang terpenting adalah promosi harus diberikan kepada orang-orang yang berkompoten, agar kinerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah dikerjakan karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja, sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai maksimal.

Kompensasi berupa upah, gaji, atau dalam bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau kebutuhan ekonominya. Dengan kompensasi yang layak yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Melihat pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan, maka layak bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Salah satu wujud kebijakan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah promosi jabatan dan kompensasi. Karena penghargaan atas prestasi kerja karyawan akan memotivasi kinerja karyawan untuk bekerja lebih efektif demi kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Promosi Jabatan

Giawa (2018) menyatakan bahwa “promosi jabatan merupakan perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi, adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya”.

Dengan adanya promosi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan merupakan hasil penilaian kinerja individu karyawan atas pelaksanaan pekerjaannya selama ini baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, setiap perusahaan pastinya menginginkan seluruh karyawan agar terus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal (Saing et al., 2021).

Menurut Ardana et al. (2012) “promosi jabatan adalah suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi ketimbang dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri tenaga kerja pada waktu sebelumnya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi seorang karyawan kepada posisi yang lebih tinggi lagi dari posisi sebelumnya, diikuti dengan tanggung jawab, kewajiban, wewenang, hak, dan status seorang karyawan yang lebih besar lagi, situasi tersebut juga menyebabkan tugas-tugas dan kewajiban yang sebelumnya menjadi lebih besar pula, disertai dengan penambahan gaji dan fasilitas yang lebih, yang sesuai dengan tugas baru tersebut.

Kompensasi

Hasibuan (2008) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Edy Rahardja (2018) menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan atau dibayarkan perusahaan kepada pegawainya atas segala usaha serta prestasi kerja yang telah dilakukan pegawai untuk perusahaan.

Menurut Handoko (2008) “yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Dessler (2010) “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa bagi setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya kepada suatu organisasi atau perusahaan) lalu memperoleh balas jasa atas tanggung jawab dan tugas-tugas yang telah dikerjakan, sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang telah di ketahui dan di setujui sebelumnya.

Kinerja Karyawan

Robert L. Mathis dalam Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Duha (2014) bahwa “kinerja sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu wujud atau keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dimana karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan untuk perusahaan, dinilai dari tanggung jawab, kriteria yang memenuhi, dan hasil kerja karyawan tersebut dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Diduga promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 235 karyawan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka diperoleh sampel pada penelitian ini sebesar 70 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Promosi jabatan	X _{1.1}	0,575	0,235	Valid
		X _{1.2}	0,818	0,235	Valid
		X _{1.3}	0,711	0,235	Valid
		X _{1.4}	0,701	0,235	Valid
		X _{1.5}	0,495	0,235	Valid
2.	Kompensasi	X _{2.1}	0,559	0,235	Valid

		X _{2.2}	0,707	0,235	Valid
		X _{2.3}	0,708	0,235	Valid
		X _{2.4}	0,740	0,235	Valid
		X _{2.5}	0,574	0,235	Valid
3.	Kinerja Karyawan	Y.1	0,718	0,235	Valid
		Y.2	0,727	0,235	Valid
		Y.3	0,650	0,235	Valid
		Y.4	0,749	0,235	Valid
		Y.5	0,768	0,235	Valid

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu promosi jabatan (X_1), dan kompensasi (X_2) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Relialitas

NO	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Realiabel	Keterangan
1.	Promosi Jabatan (X_1)	0,662	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X_2)	0,673	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,771	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel $>$ 0,60 sehingga disimpulkan bahwa instrumen kuesioner penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam menjelaskan variabel promosi jabatan (X_1) dan kompensasi (X_2).

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Analisis regresi linear berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.798	3.623		2.981	.004			
Promosi Jabatan (X ₁)	.325	.141	.269	2.298	.025	.283	.270	.267
Kompensasi (X ₂)	.145	.137	.124	1.057	.294	.154	.128	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 10.798 dan nilai koefisien untuk variabel promosi jabatan adalah 0,325 dan kompensasi sebesar 0,145 maka persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,789 + 0,325X_1 + 0,145X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai 10,789 merupakan konstanta yang artinya jika variabel Promosi Jabatan dan Kompensasi tidak ada maka nilai Kinerja hanya sebesar 10,789.
2. Nilai koefisien Promosi Jabatan (b_1) sebesar 0,325, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel promosi jabatan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,325. Dengan catatan variabel X_2 tetap konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (b_2) sebesar 0,145, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,145. Dengan catatan variabel X_1 tetap konstan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 4 Uji Statistik t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10.798	3.623		2.981	.004			
Promosi Jabatan (X ₁)	.325	.141	.269	2.298	.025	.283	.270	.267
Kompensasi (X ₂)	.145	.137	.124	1.057	.294	.154	.128	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji t diatas hasil nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan (X₁) nialainya sebesar 2,296 > nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka secara parsial variabel independen promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan uji t diatas hasil nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi nilainya sebesar 1,057 < dari nilai t_{tabel} sebesar 1,996 maka secara parsial variabel independen kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, dengan demikian maka hipotesis 2 ditolak.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 6 Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Change Statistics
-------	---	----------	-------------------	------------------------

del		Squa re	d R Square	Error of the Estimat e	R Square Change	F Chan ge	df1	df2	Sig. F Change
1	.308 ^a	.095	.068	2.63181	.095	3.523	2	67	.035

a. Predictors: (Constant), Kompesasi (X_2), Promosi Jabatan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,068, yang berarti bahwa seluruh variabel bebas promosi jabatan dan kompesasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,068% terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 99,932% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari uji t dimana T_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 2,298 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana $T_{tabel} = 1,996$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,298 > 1,996$) sedangkan hasil signifikan sebesar $0,025 < 0,05$ yang berarti H_1 terima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rahayu (2017) yang mengemukakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari T_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 1,057. Sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 dimana $T_{tabel} = 1,996$. Dengan demikian, diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,057 < 1,996$) sedangkan nilai signifikan sebesar $0,294 > 0,05$ yang berarti H_2 ditolak dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Istiani (2009) yang mengemukakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Dilihat dari Fhitung untuk variable kinerja memiliki nilai sebesar 3,523 sedangkan nilai Ftabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 3 = 70 - 3 = 67$ sehingga $F_{\text{tabel}} = 3,158$. Dengan demikian diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($3,523 > 3,158$) sedangkan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ yang berarti H_3 diterima dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi jabatan dan Kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Giawa (2018) yang mengemukakan bahwa Promosi jabatan dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.” yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Kompensasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Promosi Jabatan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
4. Dalam penelitian ini dikatakan signifikan apabila nilai signifikannya $< 0,05$.

Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, mempertahankan kan serta agar meningkatkan terus promosi jabatan dan kompensasi agar kinerja karyawan lebih meningkat lagi.
2. Diharapkan agar PAM Tirta mangkaluku Kota Palopo lebih memperhatikan terkhususnya pada Kompensasi untuk karyawannya.

3. Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama dengan penelitian ini.
4. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel independen lainnya guna melengkapi penelitian ini karena masih banyak variabel-variabel independen lainnya selain promosi jabatan dan kompensasi yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Duha, T. (2014) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Giawa, S. (2018) 'Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Cmat Gido Kabupaten Nias', p. 75383.
- Gomes, F. C. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2008) *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istiani, H. C. (2009) 'pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi', 2(1), pp. 1–118.
- Rahayu, S. (2017) 'Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo', *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*.
- Riduwan (2002) *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006) *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saing, B., Prasetyo, E. T. and Solihin, M. A. (2021) 'Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance', *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo (2012) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.