



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 5129-5139

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada Credit Union Bina Seroja, Jakarta

Darka

Universitas Pertiwi

Email: darka@pertiwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan yang diberikan oleh Credit Union Bina Seroja, Jakarta. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan yang diberikan Credit Union Bina Seroja, Jakarta, maka digunakan metode kuantitatif terhadap 33 responden. Hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 28,255 + 0,767X$ artinya apabila tidak ada penilaian kinerja atau $X=0$ maka terdapat nilai promosi jabatan (Y) sebesar 28,255. Apabila terdapat kenaikan satu satuan maka terdapat nilai sebesar 0,767. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,742 artinya terdapat pengaruh atau hubungan antara penilaian kinerja dan promosi jabatan sebesar 0,742. Hasil koefisien determinasi adalah 0,551 menunjukkan terdapat kontribusi antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan sebesar 55,1% sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja pada Credit Union Bina Seroja, Jakarta, telah dilakukan dengan baik sehingga hasil dari analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan. Sehingga perusahaan lebih mempertahankan dan meningkatkan penilaian kinerja agar karyawan semangat meraih posisi jabatan yang diinginkan.

Kata Kunci: *Credit Union, Penilaian Kinerja, Promosi Jabatan*

Abstract

This study aims to determine the effect of performance appraisal on promotion given by Credit Union Bina Seroja, Jakarta. To determine the effect of performance appraisal on promotion given by Credit Union Bina Seroja, Jakarta, quantitative methods were used on 33 respondents. The results of a simple linear regression analysis $Y = 28.255 + 0.767X$ mean that if there is no performance appraisal or $X = 0$, there is a promotion value (Y) of 28.255. If there is an increase of one unit, there is a value of 0.767. The result of the correlation coefficient of 0.742 means that there is an influence or relationship between performance appraisal and promotion of 0.742. The result of the coefficient of determination is 0.551, showing that there is a contribution between performance appraisals to promotion by 55.1%, the remaining 44.9% is influenced by other variables that are not studied. In general, the author concludes that the performance appraisal at Bina Seroja Credit Union, Jakarta, has been carried out well so that the results of the data analysis show that there is an effect of performance appraisal on promotion. So that the company further maintains and improves performance appraisals so that employees are enthusiastic about achieving the desired position.

Keywords: *Credit Union, Performance Appraisal, Promotion*

PENDAHULUAN

Perusahaan dikatakan maju dan berhasil adalah karena tata kelola manajemen yang baik. Salah satu unsur yang membuat perusahaan sukses adalah sumber daya manusia itu sendiri. Dengan berbagai kebutuhan dan kompetisi yang ada, suatu perusahaan akan membuat suatu rencana dan strategi yang selalu melibatkan manajemen untuk dapat merealisasikan rencana tersebut. Perusahaan tentunya akan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang memiliki potensi untuk membuat perusahaan berhasil.

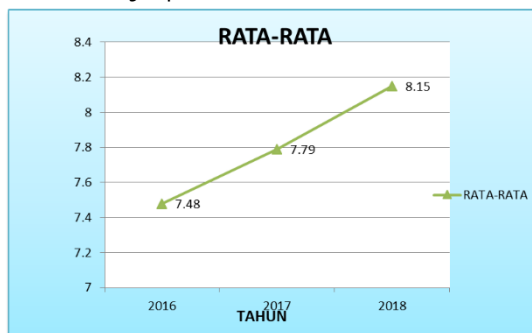
Karyawan sebagai aset yang paling tinggi dalam suatu perusahaan memiliki pandangan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan pengalaman dan pengetahuan yang di miliki oleh tiap karyawan berbeda-beda. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja mereka dalam mengerjakan pekerjaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:87), penilaian prestasi kerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasikan perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Malayu juga menyimpulkan bahwa hasil evaluasi tersebut bertujuan untuk menindahkan secara vertikal (promosi/demosi) atau horizontal, pemberhentian dan perbaikan mutu karyawan dapat pula ditujukan untuk memperbaiki moral karyawan dan kepercayaannya kepada pimpinan dan perusahaan. Disinilah peran manajer untuk menilai pegawai yang layak untuk dijadikan sebagai promosi jabatan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Malayu

S.P. Hasibuan, promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Credit Union Bina Seroja merupakan lembaga keuangan yang bergerak dibidang jasa yaitu memberikan pelayanan berupa simpan dan pinjam. Berlokasi di Jalan Arus No.14, Cawang, Credit Union Bina Seroja memiliki gedung sendiri untuk melakukan pelayanan dan memiliki mitra koperasi lain seperti Credit Union Kubu Gunung, Credit Union Kubu Bingin, Credit Union Tri Tunggal Tuka, Credit Union Obor Mas, dan Credit Union Mekar Sai. Credit Union Bina Seroja adalah lembaga keuangan bukan bank sehingga di bawah naungan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Sama halnya dengan perusahaan lainnya, Credit Union Bina Seroja juga melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Dengan penilaian ini manajer akan mengetahui seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah disepakati bersama. Berikut data terkait dengan penilaian kinerja pada Credit Union Bina Seroja, Jakarta.



Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Credit Union Bina Seroja

Dari data penilaian kinerja tersebut, rata-rata penilaian kinerja karyawan pada Credit Union Bina Seroja di tahun 2016 sebesar 7,48, tahun 2017 sebesar 7,79 dan tahun 2018 sebesar 8,15. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja mengalami kenaikan dalam 3 tahun terakhir dan sesuai skala penilaian kinerja bahwa rata-rata tersebut termasuk dalam kategori baik pada tahun 2016-2017 dan sangat baik pada tahun 2018.

Credit Union Bina Seroja memiliki 33 orang karyawan. Penulis ingin mengetahui apakah dalam melaksanakan penilaian kinerja yang dilakukan pimpinan subjektif yang artinya bagi karyawan yang rajin justru malah mendapatkan penilaian yang standar atau kurang tetapi karyawan yang kurang rajin tetapi mempunyai hubungan kedekatan dengan pimpinan malah mendapatkan penilaian kinerja yang baik. Pada pelaksanaan penilaian kinerja apakah poin-poin penilaian sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Adapun pada form penilaian kinerja Credit Union Bina Seroja poin nomor 8 (delapan) yakni faktor penyampaian informasi karyawan kepada anggota, poin penilaian yang tidak berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga hasil yang

didapat kurang memuaskan tetapi bagi karyawan yang memang ada kaitannya dengan poin penilaian mendapat penilaian yang memuaskan. Selain itu, masalah yang terjadi yang berhubungan dengan penilaian kinerja pada Credit Union Bina Seroja adalah apakah poin-poin pada penilaian ada perubahan baik penambahan atau revisi tiap tahunnya. Karena jika poin-poin tidak ada perubahan maka akan timbul kejenuhan pada pimpinan saat menilai karyawan atau memberikan nilai yang sama seperti tahun sebelumnya. Penilaian kinerja memang rutin tiap tahun dilakukan tetapi apakah hasil dari penilaian kinerja tersebut menjadi bahan untuk memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan pengamatan dengan beberapa karyawan bahwa karyawan merasa dibatasi untuk mendapatkan promosi jabatan karena dampak dari penilaian yang tidak adil atau tidak adanya kompensasi berupa promosi jabatan yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga karyawan hanya merasa puas dengan gaji yang diterima di banding jenjang karir. Karyawan berpikir apabila hasil akhir penilaian kinerja tinggi maka gaji yang didapatkan juga mengalami kenaikan.

Berdasarkan data dari total 33 karyawan hanya 7 karyawan yang pernah mendapatkan promosi jabatan sebanyak 2 kali. Dan dari data tersebut juga dapat disimpulkan bahwa lama kerja karyawan tidak menentukan promosi jabatan karena masih ada 3 karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun tetapi belum mendapatkan promosi jabatan.

Sehingga dalam hal tersebut, manajer dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan untuk memberikan jabatan yang lebih tinggi atau promosi jabatan bagi karyawan lain. Promosi jabatan yang didapatkan akan memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Dan melalui pendekatan dengan beberapa kepala bagian mengatakan bahwa promosi jabatan yang terjadi pada Credit Union Bina Seroja terjadi hanya karena kebutuhan semata. Dalam artian ketika muncul divisi baru atau posisi tertentu kosong maka manajer melakukan promosi jabatan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raden Zuleha (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada PT Cosmo Makmur Indonesia-Gandoang Cileungsi Bogor, menyatakan bahwa variabel prestasi kerja dengan signifikan memberi kontribusi terhadap variabel dan hipotesis penelitian. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,363 berarti 36,3 % promosi jabatan tersebut dipengaruhi prestasi kerja sisanya sebesar 63,7 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Claudea Stefani Sembiring (2015), dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Promosi Jabatan Bagian Finance dan Accounting pada PT Graha Karya Tekstil, menyatakan nilai koefisien korelasi hasil proses SPSS diperoleh $r = 0,757$ yang berada diantara $0,757 - 0,573$ yang berarti terjadi korelasi yang positif dan

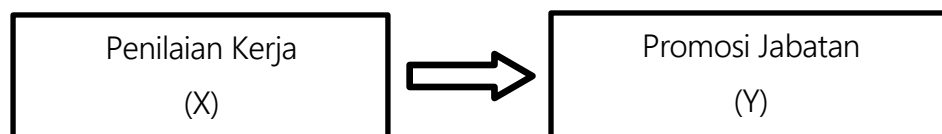
hubungan yang kuat antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan karyawan, artinya bila penilaian kinerja meningkat maka pemberian promosi jabatan juga ikut meningkat, begitu juga sebaliknya. Dan hasil dari Uji Hipotesis, diketahui nilai t hitung = 6,025 selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t table. Untuk uji kesalahan 5% uji dua pihak $dk = n - 2 = 27$, maka diperoleh t table = 1,703, karena t hitung $>$ t table ($6,025 > 1,703$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang positif dan signifikan).

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa masalah penilaian kinerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada Credit Union Bina Seroja Jakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui penilaian Kinerja pada Credit Union Bina Seroja Jakarta, untuk mengetahui Promosi Jabatan pada Credit Union Bina Seroja Jakarta dan untuk mengetahui Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada Credit Union Seroja Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 2. Kerangka Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Credit Union Bina Seroja, Jakarta, yaitu sebanyak 33 karyawan. Dalam metode ini sampel yang diambil dengan pertimbangan khusus atau kriteria atau ciri-ciri khusus yang memiliki hubungan yang erat dengan kriteria atau dengan ciri-ciri populasi.

2. Sampel Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik nonprobability sampling. Sugiyono (2013:84) mendefinisikan nonprobability sampling sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel. Dari teknik sampling tersebut, maka penulis memilih sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono (2013:85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 33 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dimiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability sampling. Non Probability Sampling jenis ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188). Dalam peneliti ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan Cleaning Service PT. Purna Kreasi Sejahtera yaitu 30 orang yang terdiri dari masing-masing bagian. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Variabel Operasional

Menurut (Sugiyono, 2012:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

- 1) Variabel Bebas (Variable Independent), variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecente. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Penilaian Kinerja (X).
- 2) Variabel Terikat (Variable Dependent), variabel dependen sering disebut sebagai

variabel output, kriteria, konsekuen atau sebagai variabel terikat. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Promosi Jabatan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Credit Union Bina Seroja adalah Koperasi Simpan Pinjam yang berlokasi di Jalan Arus No. 14, Cawang Jakarta Timur. Ada 3 (tiga) jenis usaha koperasi yaitu koperasi produksi, koperasi konsumsi, dan koperasi simpan pinjam. Pada koperasi simpan pinjam (KSP) umumnya juga dikenal sebagai koperasi kredit. Sesuai dengan namanya koperasi ini menyediakan pinjaman uang dan untuk tempat menyimpan uang. Uang pinjaman diperoleh dari dana yang dikumpulkan secara bersama-sama oleh para anggotanya.

Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan mengukur sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian. (Sugiyono, 2016:333).

Uji validitas terhadap instrumen variabel Penilaian Kinerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 27 item butir instrumen yang dinyatakan valid 27 item, sedangkan variabel Promosi Jabatan (Y) ada 27 dinyatakan valid dari 27 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 33$ maka diperoleh r tabel = 0,344. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah r hitung $>$ r tabel Uji validitas ini dilakukan terhadap 33 responden nonsampel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, selanjutnya perlu diuji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama pula dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. dalam pengujian ini penulis menggunakan rumus *cronbach alpha* dan melakukan perhitungan dengan program spss versi 19.0 diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Cronbach Alpha	N of Item
.934	27

Dari tabel 1. terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,934. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian instrument disiplin kerja adalah *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan *Cleaning Service*

Cronbach Alpha	N of Item
.948	27

Dari tabel 2. terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,948. Kriteria yang digunakan dalam sekurang-kurangnya nilai *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian instrument kinerja karyawan *cleaning service* adalah *reliable*.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.255	14.656		1.928	.063
	PENILAIAN KINERJA	.767	.124	.742	6.170	.000

a. Dependent Variable: PROMOSI JABATAN

Dari perhitungan regresi di atas terdapat hasil 28,255. Artinya apabila tidak ada penilaian kinerja atau $X = 0$ maka terdapat nilai promosi jabatan (Y) sebesar 28,255. Apabila terdapat kenaikan satu satuan maka terdapat nilai sebesar 0,767.

Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja (X) berpengaruh positif terhadap promosi jabatan (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah: $Y = 28,255 + 0,767 X$

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		PENILAIAN KINERJA	PROMOSI JABATAN
PENILAIAN KINERJA	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
PROMOSI JABATAN	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi baik secara statistik manual maupun menggunakan SPSS versi 22, terdapat hasil sebesar 0,742. Artinya terdapat pengaruh atau hubungan antara penilaian kinerja dan promosi jabatan sebesar 0,742.

Dan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, hasil r hitung 0,742 terletak pada *range* 0,60 – 0,799 yang artinya hubungan antara variabel penilaian kinerja dengan variabel promosi jabatan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.537	7.114

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KINERJA

Dari hasil penghitungan koefisien determinasi baik secara statistik manual maupun dengan menggunakan SPSS versi 22 di atas, terdapat hasil 0,551 artinya terdapat kontribusi antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan sebesar 55,1% sisanya sebesar 44,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (t-test)

Berikut langkah-langkah pengujian:

a. Menentukan hipotesis

1. Merumuskan $H_0 \rightarrow$ tidak ada hubungan antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan.
2. Merumuskan $H_1 \rightarrow$ terdapat hubungan antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Tingkat signifikansi dalam hal ini berarti kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan t tabel

Nilai kritis dengan $\alpha 5\%$

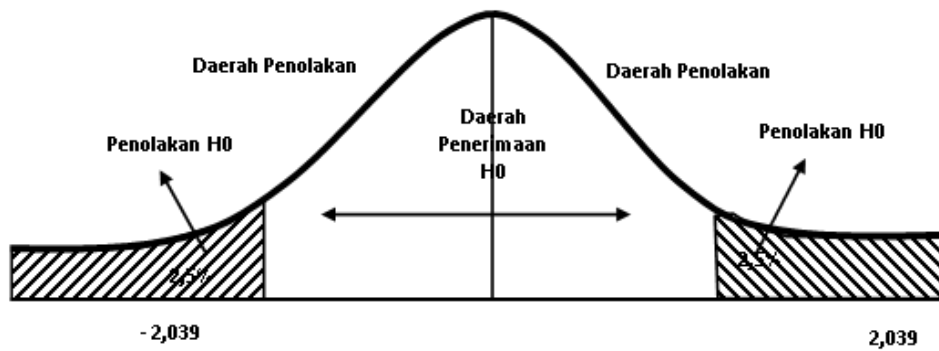
$$t_{\frac{1}{2} \alpha \text{ df } n-2}$$

$$t_{\frac{1}{2} (5\%) \text{ df } 33 - 2}$$

$$t_{2,5\% \text{ df } 31} = 2,039$$

Dari hasil di atas di dapat t tabel adalah sebesar 2,039.

Gambar Hipotesis



Gambar 3. Hasil Hipotesis

d. Kriteria Pengujian

- 1) H0 diterima bila: $t \text{ hitung} \leq 2,039$ atau $t \text{ hitung} \geq -2,039$
- 2) H0 ditolak bila: $t \text{ hitung} > 2,039$ atau $t \text{ hitung} < -2,039$

SIMPULAN

Setelah melakukan pengujian dan analisis data mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap promosi jabatan pada Credit Union Bina Seroja, Jakarta, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana ditunjukkan persamaan $Y = 28,255 + 0,767 X$. Artinya apabila tidak ada penilaian kinerja atau $X = 0$ maka terdapat nilai promosi jabatan (Y) sebesar 28,255. Apabila terdapat kenaikan satu satuan maka terdapat nilai sebesar 0,767. Berdasarkan hasil penghitungan koefisien korelasi baik secara statistik manual maupun menggunakan SPSS versi 22, terdapat hasil sebesar 0,742. Artinya terdapat pengaruh atau hubungan antara penilaian kinerja dan promosi jabatan sebesar 0,742. Dan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, hasil r hitung 0,742 terletak pada range 0,60 – 0,799 yang artinya hubungan antara variabel penilaian kinerja dengan variabel promosi jabatan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dari hasil penghitungan koefisien determinasi baik secara statistik manual maupun dengan menggunakan program SPSS versi 22, terdapat hasil 0,551 artinya terdapat kontribusi antara penilaian kinerja terhadap promosi jabatan sebesar 55,1% sisanya sebesar 44,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.
- Dessler, Gary, 2015. Human Resource Management, 14th ed. Terj. Diana Angelica.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Ed 14.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Edisi Revisi.
- Rachman, Taufiq, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia. Cetakan Pertama.
- Raharjo, Sahid. Panduan Olah Data Penelitian Dengan SPSS
<https://www.konsistensi.com/2013/01/contact-person.html>
- Rustomo. Jenis-Jenis Uji Statistik Modern Dengan Penggunaannya. Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat STIE Pertiwi
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta,cv. Cetakan ke-26.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Yrama Widya. Cetakan I.
- Wahyuni, Noor. 2014. Uji Validitas dan Reliabilitas
<http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Zuleha, Raden, 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Cosmo Makmur Indonesia-Gandoang Cileungsi Bogor. STIE Pertiwi.