**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BULUH CAWANG PLANTATIONS KEBUN SUKAMULYA**

**Rudi Purnomo1, Rabin Ibnu Zainal3, Irwan Septayuda2**

**Dosen Universitas Bina Darma1, Mahasiswa Universitas Bina Darma2**

**Jalan Jendral Ahmad Yani No.3 Palembang**

**Sur-el:** **rudi.purnomo64@yahoo.co.id1****,** **rabinibnuzainal77@gmail.com3****,** **irwansptyd@gmail.com2**

Abstrack: Development of human resources is the way the organization's performance in order to maintain the existence of the work of all components of the organization. Job performance is a result of work achieved in executing the tasks assigned to them based on skills, experience and sincerity as well as time . Promotions is the transfer of an employee or employees, from the office or tempaat to the office or a higher place and followed by duty, responsibility, and authority higher than the position occupied previously. Performance is the attainment of organizational goals that can be shaped quantitative and qualitative output, creativity, flexibility, reliable, or anything else that is desired by the organization. That Fhitung obtained was 25.484 greater than F table (3.10), it is also strengthened by the value of the significance level of 0.000 or acquired smaller significance of α = 0.05 means Ho rejected and Ha accepted. It can be concluded that the influence job performance and promotions affect the performance of employees at PT. Buluh Cawang Sukamulya Plantations Gardens.

Keywords: work performance, promotions, employee performance

Abstrak: Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. 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. Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.Bahwa Fhitung diperoleh sebesar 25,484 lebih besar dari Ftabel (3,10), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α = 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Kata kunci : prestasi kerja, promosi jabatan, kinerja karyawan

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pengembangan kinerja SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar kerja SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan kerja SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui prestaasi kerja dan promosi jabatan.

 Brahmasari(2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

 Menurut Hasibuan (2011:94), 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.

 Menurut Siagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempaat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

Tabel 1.1

Tabel perbandingan target dengan realisasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Target** | **Realisasi** |
| prestasi kerja pada PT. Buluh Cawang Plantations:-Perusahaan meminta laporan hasil unit produksi pada tahun 2015 sebesar 349,759 ton/tahun | Tidak mencapai target:-Dalam 1 tahun karyawan hannya dapat tercapai 324,569 ton/tahun |

|  |  |
| --- | --- |
| **Aturan promosi** | **Realita karyawan yang dipromosikan**  |
| promosi jabatan pada pt. buluh cawang plantations:-masa kerja lebih dari 2 tahun.-Dalam 3 bulan berturut-turut absensi bagus-Karyawan yang dipromosikan dalam 2 tahun sebanyak 10 orang-Produktifitas kerja bagus | Tidak tercapai target:-masa kerja karyawan belum mencapai 2 tahun sudah dipromosikan-Absensi bagus tapi belum dipromosikan-Dalam 2 tahun yang dipromosikan mencapai 8 orang-Produktifitas kerja karyawan bagus tapi belumdipromosikan |

Sumber, PT. Buluh Cawang Plantations, 2015

 Prestasi kerja dan promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong kinerja pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan perusahaan.Adapun syarat-syarat atau aturan dalam promosi jabatan pada PT.Buluh Cawang Plantations kebun suka mulya sebagai berikut : cakap dan semart, loyal terhad perusahaan, menguasai komunikasi dan negosiasi, memiliki jiwa kepemimpinan, menguasai proses pekerjaan, siap bekerja dibawah tekanan, etitude terhadap pimpinan maupun sesama kayawan harus baik dan sopan, harus memiliki penilaian A dalam dua tahun. Dengan melihat fakta tersebut maka prestasi kerja dan promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Seperti perusahaan lainnya, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja untuk menunjang kinerja perusahaan.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**2.1.1. Pengertian prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerjayang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sera ketetapanwaktu. Menurut Hasibuan (2003;105)

**2.3. Promosi jabatan**

 MenurutSiagian (2009;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya

**2.4. Kinerja Karyawan**

 Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

**BAB III**

**OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian**

 Penelitian ini berkaitan dengan hubungan prestasi kerja dan promosi jabatan trhadap kinerja karyawan di PT. Buluh Cawang PlantationsKebunSukamulya. Objek dalam penelitian ini dilakukan pada PT. Buluh Cawang Plantations. Yang terletak di Jl. Lintas Timur, km 100 Kec. Lempuing, Kab OKI-Sumatera Selatan.

**3.3. Populasi dan sample penelitian.**

**3.3.1. Populasi**

 Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Adapun populasi dalam penelitian ini adalah125 orang pegawai yang berada di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

**3.3.2 Sampel**

MenurutSugiono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Dalam penelitian ini sample yang di ambil adalah seluruh pegawai yang berada di kantor PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya dengan jumlah 95 orang.



dimana

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

n = 125/(1+125. (5%)2

n = 125/(1+125. (0.5%)2

n = 125/(1+125. (0.0025)

n = 125/(1+0.3125)

n = 125/1.3125

n = 95.23 dibulatkan 95

* 1. **Skala pengukuran variabel.**

Dalam penelitian ini menggunkan skala likers. Sekala likers digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pesepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likers, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyatan dan pertanyaan.

**3.6. TeknikAnalisis Data**

 Teknik yang digunakan adalah teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

* + 1. **Analisis regresi linear berganda**

Melalui regresi liniear berganda di lakukan untuk menganalisis pengaruh periklanan, promosi,hubungan masyarakat dan penjualan perorangan terhadap keputusan konsumen terhadap pembelian kartu perdana Simpati. Anailisis regresi berganda di di gunakan untuk memeriksa kuatnya pengaru antara variable bebas dengan variable terikat , maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

Y= a + b1x1 + b2 x2

Di mana

Y= kinerja

X1 = Prestasi kerja

X2 = Promosi jabatan

a = konstanta

b1 b2 = koefisien

**3.6.2.Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis Koefisien adalah hubungan linear antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (Sugiyono 2010 : 248). Analisis korelasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat menggunakan teknik analisis sederhana dan teknik analisis berganda. Analisis korelasi berganda dapat di rumuskan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Pedoman untuk memberikan interpensi koefisien korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval koefisien** | **Tingkat hubungan** |
| **0,00 – 0,199** | **Sangat lemah** |
| **0,20 – 0,399** | **Lemah** |
| **0,40 - 0,599** | **Sedang** |
| **0,60 – 0,799** | **Kuat** |
| **0,8 – 1,000** | **Sangat kuat** |

Sumber : Sugiyono (2010 : 250)

**3.6.3. Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independenmemberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

**3.6.4. Uji Signifikan**

**3.6.4.1.Uji t**

Uji t test menurut priyatno (2010 : 68) adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap dependen guna mengetahui seberapa besar pengaruh pretasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : b1= 0, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja kayawan.

Ha :b1≠ 0, berarti ada pengaruh secara signifikan dariprestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

Uji t ini di lakukan dengan cara membandingkan antara 1 hitung dengan t tabel

* Bila t hitung < t tabel maka Ho gagal di tolak.
* Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak.

 Ho gagal di terima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari prestasikerjadanpromositehadapkinerjakaryawan, sedangkan penerimaan Ha mempunyai arti terdapat pengaruh yang signifikan dari prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinrja karyawan.

**3.6.4.2. Uji F**

Untuk menguji variable yang berpengaruh antara $X\_{1},X\_{2}$ terhadap Y secara bersama-sama (simultan maka digunakan uju F). Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut:

* 1. Jika sig <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable devenden.
	2. Jika sig >0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variable independen secara simultan terhadap variable devenden.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Gambaran Umum PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya**

* + 1. **Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya, adalah anak perusahaan PT Wilmar International Plantation, yang merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang perkebunan yang memproduksi minyak kelapa sawit (CPO). Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Palembang tepat nya di jalan Mayzen RT. 036 kelurahan Sei Selayur Kecamatan kalidoni Palembang. Perusahaan ini memiliki kebun seluas 5.421,90 ha yang terdiri dari tiga lokasi kebun yaitu Dabuk Rejo, Sukamulya, Bumi Arjo.Pada awalnya PT Buluh Cawang Plantation merupakan milik seorang pengusaha yang berasal dari desa Buluh cawang kabupaten OKI yakni Mahyudin lalu pada tahun 1988 Perusahaan tersebut di beli oleh PT Tania Selatan. Lalu pada tahun 1998 PT Tania Selatan diambil alih oleh dua perusahaan yaitu PT Wilmar International Plantation dan PT. Selapan Jaya Group, Pada tanggal 1 Februari 2007 Selpan jaya group pun di beli oleh PT. Sampoerna Agro Tbk.

PT Buluh Cawang Plantation Kebun Sukamulya terdapat di desa sukamulya kecamatan lempuing kabupaten Oki,perusahaan ini memiliki luas kebun 1878.15 ha yang di bagi menjadi dua divisi, divisi 1 luasnya 938,25 dan divisi 2 luasnya 939,9. Perusahan ini memiliki jumlah karyawan 329 orang yakni staf 13 orang, pegawai 25 orang, karyawan harian tetap 183 orang, karyawan harian lepas 108 orang. Sebelah barat berbatasan dengan desa Bumi arjo,sebalah utara berbatasan dengan desa Sumber baru, sebelah selatan berbatasan dengan desa Sukamulya sebelah timur berbatasan dengan PT Buluh Cawang Plantation kebun Dabuk rejo.

**4.9 Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukanan oleh penulis, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh Prestasi kerja(X1) dan Promosi jabaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Hal ini di dapat dari uji t statistik.

Hasil Pengujian dari hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara variabel Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Karena hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Prestasi kerja mempunyai thitung4.096 dengan probabilitas sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti tolak Ho, hal itu membuktikan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dan hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa variabel Promosi jabatan mempunyai thitung4.095 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti tolak Ho, hal itu membuktikan bahwa Promosi jabatan berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja kayawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.

Dari hasil Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai koefisien Regresi X1 Prestasi kerja sebesar = 0,291 dan nilai koefisien Regresi X2 Promosi jabatan sebesar =0,294 sedangkan Konstantanya sebesar = 1,785 maka dari itu terbentuklah rumus persamaan untuk Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

**Y = 1,785+ 0,291 X1 +0,294 X2**

Adapun penjelasan dari persamaan Regresi Linier Berganda diatas adalah konstantanya sebesar 1,785 artinya nilai tersebut menunjukan bahwa bila Prestasi kerja dan Promosi jabatan = 0 maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 1,785.Dari tabel *Model Summary* ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,429. R dalam tabel ini ialah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,429 ini menunjukkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dengan keterangan hubungan yang **Sedang** antara variabelnya.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan di PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulyadengan menyebarkan kuesioner yang disebarkan pada karyawan dan melakukan *surve*y lapangan. Dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja dan Promosi jabatan dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Untuk lebih memperbaiki kinerja karyawan maka seorang pimpinan harus bertanggung jawab untuk melatih serta memperbaiki prestasi kerja sehingga memudahkan tercapainya sasaran dan tujuan di masa yang akan datang.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa adanya pengaruh secara simultan prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000>0,05
2. Bahwa adanya pengaruh secara parsial, promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plntations Kebun Sukamulya. Dengan nilai taraf signifikan 0,004<0,05
3. Berdasarkan nilai thitung untuk variabel X1 sebesar 4.096 sedangkan ttabel sebesar 1,986 maka thitung (4.096) > ttabel (1,986), Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,001 (0,001 < 0,05),maka dapat disimpulkan Ho ditolak Ha diterima artinya bahwa Prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya.
	1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat di berikan adalah:

1. Diharapkan perusahaan dalam 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. Dalam melaksanaan promosi jabatan pada PT Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya hendaknya memperhatikan prestasi kerja, kuantitas kerja dan kualitas kerja karyawan, karena pengaruh yang dihasilkan dalam pelaksanaan promosi jabatan tersebut masih kurang dibandingkan dengan keandaan.
2. Sebaiknya karyawan PT. Buluh Cawang PlantationsKebun Sukamulya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan lebih mementingkan kepentingan pekerjaan diatas kepentingan pribadi agar dapat tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh PT. Buluh Cawang Plantations.
3. Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Kebun Sukamulya sebaiknya memberikan pelatihan atau training kepada karyawan yang baru mendapatkan pekerjaan yang diberikan pada karyawan. Di dalam perusahaan karyawan harus bekerja sama sesama karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang berprestasi dalam bekerja agar dapat dijadikan panutan untuk karyawan yang lain, betapa pentingnya bekerja sama sesama karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, malayu S.P. 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke 8. Jakarta :Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumbe Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta

Mas’ud.,Faud. 2004 *Survai Diagnosis Organisasional: Konsepdan Aplikasi.* BP Universitas Diponegoro Semarang.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 9.* Jakarta: Salemba Empat

Mathi, Robert dan Jackson Jhon, 2007.Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat

Pertiwi Agustria, Amandini. 2015, Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Pertamina Refinery Unit III Plaju: Universitas Bina Darma Palembang. Agustria Amandini Pertiwi. Palembang .

Purnama,R.P. (2010). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung. Mochamad Reza Purnama. Bandung.*

Sodang P. Saigian. (2009). Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta

Sanusi, anwar. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional. Jakarta: Bumi Aksara

Setiawan Rendi, Agung. 2016, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan: Universitas Bina Darma Palembang. RendiAgungSetiawan. Palembang

Sutrisno, Edy. 2016. Manejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Saraswati Yosiana, Desi. 2014. Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (pdam) Kabupaten Demak: Universitas Diponegoro. Yosiana Desi Saraswati. Semarang.

T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Edisi kedua, Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA

Tajuddin Sukma, Juwati. 2012, pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada pt semen tonasa kabupaten pangkep: universitas Hasanudun Makassar. Sukma Juwati Tajiddin. Makasar.

TampiBryan, Johannes. 2014,Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk(regional sales manado). Bryan Johannes Tampi. Manado.

Tarigan Fernando, Agripa. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik:Universitas Diponegoro. Agripa Fernando Tarigan.Semarang