

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SERELO LAHAT

Titi Hasanah¹, Markus², Saparudin³
Universitas Serelo Lahat^{1,2,3}
titihasanah534@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh tingkat pendidikan dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai STIE Serelo Lahat yang berjumlah 160 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Random Sampling* dengan mengambil 25% dari responden, sehingga jumlah sampel sebesar 40 orang. Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh yang signifikan dari Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y) dengan analisa nilai t_{hitung} Prestasi kerja (X_1) sebesar $6,699 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar 0,000 ($P-value < 0,05$ dan juga ada juga pengaruh antara signifikan antara tingkat pendidikan (X_2) terhadap promosi jabatan (Y) dengan Analisa nilai t_{hitung} tingkat pendidikan (X_2) sebesar $3,762 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata 0,05 dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar 0,001 ($P-value < 0,05$), dan terdapat korelasi signifikan antara prestasi kerja dan tingkat pendidikan secara bersama – sama berpengaruh terhadap promosi jabatan. Simpulan, ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja dan tingkat pendidikan terhadap promosi jabatan.
Kata kunci : tingkat pendidikan, prestasi kerja , promosi jabatan

ABSTRACT

*This research aims to see the influence of education level and work performance on job promotion at the Serelo Lahat College of Economics. This research uses a descriptive study with a quantitative approach. The population of this research is all 160 employees of STIE Serelo Lahat. The random sampling method used took 25% of the respondents, so the total sample was 40 people. The research results found that there was a significant influence of work performance (X_1) on job promotion (Y) with analysis of the t-calculated value of work performance (X_1) of $6.699 >$ t-table value at the actual level of 0.05 with degrees of freedom $n-2 = 38$ obtained $t-table = 2.024$ or with a significant level of 0.000 ($P-value < 0.05$ and there is also an essential influence between the level of education (X_2) on promotion (Y) and the analysis of the t-calculated value of the level of education (X_2) of $3.762 >$ t-table value at a fundamental level of 0.05 with degrees of freedom $n-2 = 38$ obtained $t-table = 2.024$ or with a sizeable significant level of 0.001 ($P-value < 0.05$). There is a significant correlation between work performance and The level of education that influences job promotion. In conclusion, there is a significant influence between work performance and education level on job promotion.
Keywords: level of education, work performance, promotion*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi Perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satunya adalah target Promosi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan (Jasmani & Paeno, 2019). Dengan adanya target promosi karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi/organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Kurang optimalnya proses Promosi Jabatan pada kantor/instansi menyebabkan karyawan / pegawai merasa banyak dirugikan dan menyebabkan kurang optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Prasetyo et al., 2019).

Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi, hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Promosi jabatan adalah sebuah pengembangan karier yang dilakukan oleh karyawan. Keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal – hal sebagai berikut: keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh hal – hal sebagai berikut: Kurangnya pendidikan formalnya. Tingkat pengalaman kerja yang minim. Menurunnya sikap atasannya. Menurunnya prestasi kerjanya. Adanya lowongan jabatan akibatnya tingkat mutasi menjadi tinggi. Produktivitas kerja menurun (Sareno, 2019; Suryani, 2018).

Setelah perusahaan melakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai, perusahaan bisa saja menghadapi hal-hal yang mungkin mengalami perubahan disaat para pegawai sedang menjalani masa kerjanya. Perubahan-perubahan seperti perkembangan teknologi, menurunnya tingkat kinerja, dan lain-lain, dapat dijadikan dasar perusahaan untuk melaksanakan penilaian prestasi kerja bagi pegawainya. Selain itu, adanya prestasi kerjapegawai juga dapat menjadi pedoman bagi atasan untuk menilai karyawannya (Nurjaya et al., 2021).

Tingkat pendidikan juga merupakan sesuatu yang sangat penting dalam menunjang Promosi Jabatan. Jabatan yang akan diisi oleh seseorang tergantung juga pada Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang. Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggung jawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi pegawai. (Prasetyo et al., 2017).

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai (Harahap & Abdullah, 2017). Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan

terhadap promosi jabatan pada sekolah tinggi ilmu ekonomi serelo lahat. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada sekolah tinggi ilmu ekonomi Serelo Lahat. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Promosi Jabatan pada sekolah tinggi ilmu ekonomi serelo lahat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STIE Serelo Lahat sebanyak 160, Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Pada penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan penulis adalah metode *Random Sampling* dengan mengambil 25% dari responden. Maka berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 25% dari jumlah pegawai sehingga di dapat $160 \times 25\% = 40$ orang responden

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2009), “bahwa syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat valid adalah $r = 0,30$ ”. Jadi bila korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil tabel diatas dari sepuluh butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja mempunyai nilai r (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,300$ maka item butir pertanyaan adalah valid (Ghozali,2010:53). Sedangkan yang nilai r (*Corrected Item-Total Correlation*) $< 0,300$ maka tidak diperhitungkan dalam pemrosesan data. Tingkat pendidikan mempunyai nilai r (*Corrected Item- Total Correlation*) $> 0,300$ maka item butir pertanyaan adalah valid (Ghozali,2010:53). Sedangkan yang nilai r (*Corrected Item-Total Correlation*) $< 0,300$ maka tidak diperhitungkan dalam pemrosesan data. variabel promosi jabatan mempunyai nilai r (*Corrected Item- Total Correlation*) $> 0,300$ maka item butir pertanyaan adalah valid Sedangkan yang nilai r (*Corrected Item-Total Correlation*) $< 0,300$ maka tidak diperhitungkan dalam pemrosesan data.

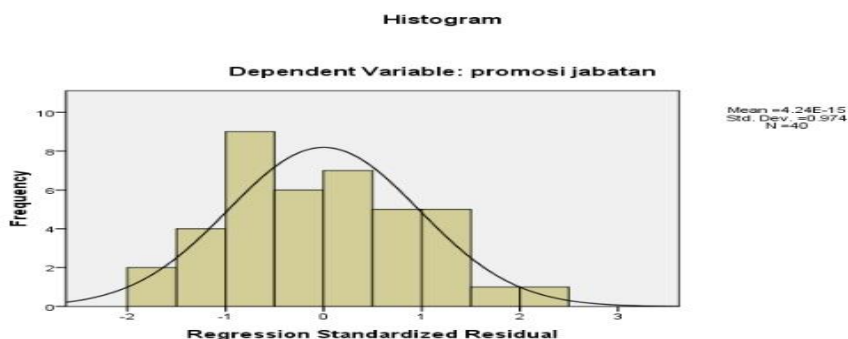
Uji Reabilitas

Dari hasil uji reliabilitas terhadap variabel prestasi kerja didapat bahwa cronbach Alpha 0,917 dan nilai tersebut $> 0,600$ maka variabel prestasi kerja dinyatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas terhadap variabel tingkat pendidikan didapat bahwa cronbach Alpha 0,910 dan nilai tersebut $> 0,600$ maka variabel tingkat pendidikan dinyatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas terhadap variabel promosi jabatan didapat bahwa cronbach Alpha 0,895 dan nilai tersebut $> 0,600$ maka variabel promosi jabatandinyatakan reliabel.

Uji Persuasif Analisis dan Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas. Tujuan normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Ada dua cara untuk mendekati apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan pendekatan grafik dan pendekatan *kolmogorov-smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka diatas dinilai signifikansi 5% (0,05)

artinya variabel residual berdistribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan cara :



Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengatasi kelemahan pengujian dengan grafik dapat menggunakan pendekatan statistik dengan uji *glejser*. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak stupun variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute U_t ($absU_t$). Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah pada heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan metode pendekatan grafik.

Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresiditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baikseharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor(VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *Cutoff* yang umum dipakai untukmenunjukkan adanya multikolinieritas adalah apabila *tolerance value* < 0,1sedangkan $VIF > 5$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai tolerance juga menunjukan tidak ada variabelindependent yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berartitidak ada korelasi antar variabel independent yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) jugamenunjukkan hal yang sama, tidak ada satu pun variable independentyang memiliki nilai VIF lebih dari 1. Jadi dapat disimpulkan bahwatidak ada multikonieritas antar variabel independent dalam modelregresi

Deskripsi Variabel Prestasi kerja

Dalam mengetahui diskripsi data dari variabel prestasi kerja (X_1) dari 40 responden atau sampel yang diambil data, diperoleh rata-rata hitung (mean) 34,5750 titik tengah (median) sebesar 34.5000 kemudian nilai yang sering muncul (mode) adalah 32 simpangan baku (standart deviasi) = 4,94009, tingkat penyebaran data (variance) =

24,404 kemudian rentangan (range) = 18, skor minimum dari data (min) 25 dan skor maksimum dari data (max) = 43 Sedangkan jumlah skor keseluruhan 1383.

Deskripsi Variabel tingkat pendidikan

Dalam mengetahui deskripsi data dari variabel tingkat pendidikan (X_2) dari 40 responden atau sampel yang diambil data, diperoleh rata-rata hitung (mean) 36,9750 titik tengah (median) sebesar 35,0000 kemudian nilai yang sering muncul (mode) adalah 35 simpangan baku (standart deviasi) = 4,90676, tingkat penyebaran data (variance) = 24,076 kemudian rentangan (range) = 1, skor minimum dari data (min) 28 dan skor maksimum dari data (max) = 46 Sedangkan jumlah skor keseluruhan 1479.

Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Dalam mengetahui deskripsi data dari variabel promosi jabatan (Y) dari 40 responden atau sampel yang diambil data, diperoleh rata-rata hitung (mean) 36,6750 titik tengah (median) sebesar 36,0000 kemudian nilai yang sering muncul (mode) adalah 35 simpangan baku (standart deviasi) = 4,99942, tingkat penyebaran data (variance) = 24,994 kemudian rentangan (range) = 19, skor minimum dari data (min) 28 dan skor maksimum dari data (max) = 47 Sedangkan jumlah skor keseluruhan 1467.

Uji Statistik Inferensial

Uji Regresi Linier Berganda Berdasarkan nilai pada kolom *unStandardized Coefficients* sub kolom Beta diketahui nilai constant sebesar 1,288 nilai koefisien variabel prestasi kerja 0,638 dan koefisien variabel tingkat pendidikan 0,361 berdasarkan nilai – nilai tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1,288 + 0,638 X_1 + 0,361 X_2 + e$ Nilai konstanta (a) sebesar 1,288 dimana nilai koefisien prestasi kerja (X_1) dan tingkat pendidikan (X_2) bernilai konstan, maka nilai promosi jabatan pegawai sekolah tinggi ilmu ekonomi serelo lahat. sebesar 1,288 satuan. Nilai koefisien prestasi kerja (X_1) sebesar 0,638 artinya jika X_1 dinaikkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,63. Nilai koefisien tingkat pendidikan (X_2) sebesar 0,361 jika variabel X_2 dinaikkan maka akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,361.

Hasil analisis regresi ganda mendapatkan nilai koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,92, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan tingkat pendidikan memiliki hubungan yang kuat dengan promosi jabatan pegawai sekolah tinggi ilmu ekonomi serelo lahat. Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Penilaian Prestasi Kerja dan tingkat pendidikan) terhadap variabel terikat (promosi jabatan). Koefisien determinasi berkisar nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1) Prestasi Kerja (X_2) tingkat pendidikan adalah besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu Promosi Jabatan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Besarnya koefisien determinasi *R Square* sebesar (R^2) adalah 0,861 Artinya perubahan variasi promosi jabatan pegawai sekolah tinggi ilmu ekonomi Serelo Lahat, dapat dijelaskan oleh variabel Prestasi Kerja dan tingkat pendidikan dengan kontribusi sebesar 86,1 % sedangkan sisanya sebesar 13,9 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Pengujian Hipotesis Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian pengaruh variabel Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat.

Hipotesis H_0 : $b_i = t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($P-Value > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y). H_1 : $b_i \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau ($P-value < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y). Analisa Nilai t_{hitung} Prestasi kerja (X_1) sebesar $6,699 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata $0,05$ dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar $0,000$ ($P-value < 0,05$), maka menolak H_0 dan menerima H_1 berarti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y). Kesimpulan H_1 : $b_i \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 6,699 > 2,024$ atau $P-value < 0,05 = 0,000 < 0,05$ dengan nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi kerja (X_1) terhadap Promosi jabatan (Y) STIE Serelo Lahat

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan et al., 2021; Herijanto et al., 2019; Witari & Hartati, 2022), dimana ketiga penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan.

Pengujian pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y) STIE Serelo Lahat.

Hipotesis H_0 : $\beta_i = t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($P-Value > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y). H_1 : $\beta_i \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau ($P-value < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y). Analisa Nilai t_{hitung} tingkat pendidikan (X_2) sebesar $3,762 >$ nilai t_{tabel} pada taraf nyata $0,05$ dengan derajat kebebasan $n-2 = 38$ diperoleh $t_{tabel} = 2,024$ atau dengan tingkat signifikan besar $0,001$ ($P-value < 0,05$), maka menolak H_0 dan menerima H_1 berarti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y). Kesimpulan H_1 : $\beta_i \neq 0$; $t_{hitung} \geq t_{tabel} = 3,762 > 2,024$ atau $P-value < 0,05 = 0,001 < 0,05$, dengan nilai probabilitas lebih kecil dari taraf signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan (X_2) terhadap Promosi jabatan (Y) sekolah tinggi ilmu ekonomi serelo lahat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, 2020; Pahlani, 2021), dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara tingkat pendidikan dan promosi jabatan.

Hasil Uji F Signifikan Simultan (Uji – F)

Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar $114,280$ dengan Sig adalah $0,000$. Dengan mencari pada F-tabel, dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$, diperoleh nilai $F_{3,25}$. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($114,280 > 3,25$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik, Penilaian Prestasi

Kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan bahwa ada korelasi signifikan secara statistik, Penilaian Prestasi Kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Swalayan Embah. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 35. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.413>
- Harahap, M., & Abdullah, A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 9–26. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.54>
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/manajemen/article/view/94/84>
- Herijanto, P., Fiernaningsih, N., & Santoso, E. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 34. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v13i1.62>
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4). <https://doi.org/10.33122/ijase.v1i4.147>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>
- Pahlan, P. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Badan Keuangan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.31539/jomb.v3i1.2296>
- Prasetio, E. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (Pdam) Tirtauli Cabang I Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 15–23. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v7i1.133>
- Prasetyo, T. D., Hariasih, M., & Sari, H. M. K. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 3(2), 114–135. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v3i2.1891>
- Sareno, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Handaru Nusantara Gemilang (Dapoer Intan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Sumber Daya Manusia*), 2(2), 244.
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2231>
- Sugiyono, S. (2009). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D. In *Revisi. Alfabeta*. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-administrasi-dilengkapi-metode-rd-mpa/>
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
<https://doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1293>
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 528–540.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1856/1140>