

PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) PROVINSI SULAWESI UTARA

Diana Wangania¹, Riani Senduk²

Universitas Teknologi Sulawesi Utara

Alamat: Jl. Piere Tendea Kompleks Megasmart 6 No.12, Kota Manado,
Sulawesi Utara;Telepon: 0821-9408-0221

Email korespondensi : d.wangani@yahoo.com

ABSTRACT

This research was carried out with the aim of examining Position Promotion on Employee Performance at the Agricultural Technology Assessment Center (BPTP) of North Sulawesi Province. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data processing using simple linear regression analysis and correlation. From the results of the correlation analysis showed that the value of the influence of Position Promotion (X) on Employee Performance (Y), $r_{xy} = 0.699$ stated that the correlation between variable X (position promotion) with the variable Y (employee performance) it can be interpreted that the correlation is strong, the contribution of promotion to employee performance is known through the coefficient of the term: $KP = r_{xy}^2 \times 100\%$, namely $KP = 0.699^2 \times 100\% = 49\%$. This is also illustrated in testing the hypothesis with the F test, obtained data $F\text{-count} = 26.783 > F\text{-table } 4.20$ and proved a significant effect through the t test, obtained $t\text{-count} = 5.175 > t\text{-table } 1.701$ then H_1 is accepted and H_0 is rejected . The results showed that there was an influence between promotion on employee performance at the Agricultural Technology Assessment Center (BPTP) of North Sulawesi Province. The significance of promotion to employee performance is interrelated with the effect of linearity $\hat{Y} = 33.614 + 0.553 X$. This is illustrated by the results of the $F\text{-count} > F\text{-table}$ or $F\text{-count} = 26.783 > F\text{-table} = 4.20$ with a significant value of 0.05 . As well as $t\text{-count} = 5.175 > t\text{-table} = 1.701$. Thus if the promotion is increased, the performance of employees at the Agricultural Technology Assessment Center (BPTP) of North Sulawesi Province will further increase.

Keywords: Promotion, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meneliti Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kusioner dan pengolahan data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan korelasi. Dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh Promosi Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), $r_{xy} = 0,699$ menyatakan bahwa korelasi antara variabel X (promosi jabatan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dapat diinterpretasikan korelasinya kuat, kontribusi promosi jabatan pada kinerja pegawai, diketahui melalui koefisien diterminan : $KP = r_{xy}^2 \times 100\%$, yaitu $KP = 0,699^2 \times 100\% = 49 \%$. Hal ini juga tergambar dalam pengujian hipotesis dengan Uji F, diperoleh data $F\text{-hitung} = 26,783 > F\text{-tabel } 4,20$ dan dibuktikan signifikan pengaruhnya melalui uji t, diperoleh $t\text{-hitung} = 5,175 > t\text{-tabel } 1,701$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara. Keberartian promosi jabatan terhadap kinerja pegawai saling terkait pengaruh linieritas $\hat{Y} = 33,614 + 0,553 X$. Hal ini tergambar dari hasil nilai F-hitung > F-tabel atau F-hitung = 26,783 > F-tabel = 4,20 dengan nilai signifikan 0,05. Sebagaimana juga t-hitung = 5,175 > t-tabel = 1,701. Dengan demikian jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara akan lebih meningkat.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dewasa ini setiap organisasi/perusahaan, lembaga–lembaga kerja pemerintah maupun swasta sedang berusaha bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Langkah–langkah strategis di upayakan dalam optimalisasi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah di tetapkan. Hal ini menjadi salah satu syarat organisasi untuk mampu memasuki era kompetensi. Untuk menjawab tantangan dunia kerja maka setiap pegawai dalam suatu unit kerja harus di tingkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang di miliki dalam rangka peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia, hal ini sangat berkaitan dengan apa yang akan di capai, apa yang menjadi harapan, dan pada akhirnya menjadi tujuan organisasi itu sendiri. Sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi ini, maka setiap organisasi memiliki cara dan strategi tersendiri dalam mencapai apa yang di inginkannya. Ada banyak cara dan strategi yang dapat di lakukan. Salah satu cara yang dapat di lakukan organisasi dalam menentukan pencapaian tujuan adalah : “Melakukan Promosi Jabatan“ bagi setiap pegawai agar dengan cara ini para pegawai dapat berusaha secara terus menerus dan mampu berkompetisi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dan juga menjalankan fungsi organisasi di mana ia bekerja.

Seiring dengan semakin tingginya tuntutan dari profesionalitas dalam pekerjaan baik organisasi pemerintah maupun swasta, maka semua organisasi sedang melakukan berbagai perubahan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Hasibuan (2003:108) menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kinerja organisasi dan menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya, dalam

hal tersebut diatas juga di peruntukan guna mencapai keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja.

Apabila kinerja pegawai tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja organisasi, dengan demikian organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif sekarang ini. Promosi jabatan menjadi faktor penting yang harus di lakukan oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi karena promosi jabatan sudah menjadi suatu kebutuhan yang harus di lakukan setiap organisasi bagi setiap pegawai. Promosi jabatan yang di berikan seorang pimpinan kepada pegawai berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian maka promosi jabatan menjadi salah satu faktor penting yang harus di lakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Observasi awal yang di lakukan pada lembaga ini antara lain bahwa promosi jabatan yang di lakukan pada lembaga kerja ini belum optimal, unsur subjektifnya masih tinggi, unsur sepihak masih terjadi. Hal ini menunjukkan sampai saat ini pelaksanaan promosi jabatan belum berpengaruh sesuai yang diharapkan pada kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Promosi jabatan merupakan suatu proses perpindahan dari suatu jabatan kerja ke jabatan pekerjaan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi atau unit, lembaga. Sehubungan dengan hal ini Hasibuan (2003:108) menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Tohardi yang dikutip dari Flippo (2002:382) bahwa promosi jabatan adalah perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Sedangkan Siagian (2009 ; 169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai 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.

Dari definisi tersebut di atas secara jelas di tegaskan bahwa promosi mempunyai arti yang penting bagi perusahaan, sebab dengan promosi berarti kestabilan perusahaan dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri

sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey merupakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama pada setiap orang, kemudian semua jawaban yang di peroleh peneliti dicatat, diolah, dan di analisis. Pertanyaan terstruktur ini disebut koesioner. Koesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan di berikan kepada responden untuk mengukur variabel yang berhubungan diantara variabel yang ada serta dapat berupa pengalaman dan pendapat responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini di bagi dalam 4 bagian, yaitu: berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden ini dapat dilihat pada hasil penelitian yang disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase
1	< 30	1	3,3
2	31-40	6	20,0
3	41-50	7	23,3
4	> 51	16	53,3
Total		30	100

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 3,3%, responden yang berusia antara 31-40 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 20,0%, dan responden yang berusia antara 41-50 tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 23,3%, dan responden yang berusia > 51 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 53,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dari 30 responden, usia yang terbanyak yaitu > 51 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 53,3%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	15	50,0
2	Perempuan	15	50,0
Total		30	100

Pada tabel diatas digambarkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki ada 15 orang dengan presentase 50,0%, dan berjenis kelamin perempuan ada 15 orang dengan presentase 50,0%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dari 30 responden, jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan sama banyak yaitu 15 orang dengan presentase 50%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA/SMA/SPMA	6	20,0
2	Strata Satu (S1)	15	50,0
3	Strata Dua (S2)	8	26,7
4	Strata Tiga (S3)	1	3,3
Total		30	100

Pada tabel diatas digambarkan bahwa responden berpendidikan SLTA/SMA/SPMA ada 6 orang dengan presentase 20,0%, berpendidikan S1 ada 15 orang dengan presentase 50,0%, pendidikan S2 ada 8 orang dengan presentase 26,7%, serta terdapat 1 orang responden berpendidikan S3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dari 30 responden, berpendidikan yang terbanyak yaitu S1 ada 15 orang dengan presentase 50,0%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat / Golongan	Jumlah	Persentase
1	II	6	20,0
2	III	13	43,3
3	IV	11	36,7
Total		30	100

Pada tabel digambarkan bahwa responden yang mempunyai pangkat/ golongan II ada 6 orang dengan presentase 20,0%, responden yang mempunyai pangkat/ golongan III ada 13 orang dengan presentase 43,3%, responden yang mempunyai pangkat/ golongan IV ada 11 orang dengan presentase 36,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dari 30 responden, pangkat/golongan yang terbanyak yaitu golongan III ada 13 orang dengan presentase 43,3%.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	1–10	5	16,7
2	11–20	9	30,0
3	21-30	14	46,7
4	31–40	2	6,7
Total		30	100

Pada tabel di atas digambarkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1–10 tahun ada 5 orang dengan presentase 16,7%, responden yang mempunyai masa kerja 11–20 ada 9 orang dengan presentase 30,0%, responden yang mempunyai masa kerja 21–30 ada 14 orang dengan presentase 46,7%, responden yang mempunyai masa kerja 31–40 ada 2 orang dengan presentase 6,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dari 30 responden, mempunyai masa kerja terbanyak yaitu 21–30 tahunada 14 orang dengan presentase 46,7%. Analisis statistik dilakukan berdasarkan hasil penelitian melalui koesioner yang diedarkan kepada 30

responden pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara, kemudian dianalisa melalui variabel X tentang Promosi Jabatan dan variable Y sebagai Kinerja Pegawai. Pengujian Hipotesis diketahui dengan melihat hasil dari uji statistik, dimana dari analisis korelasi r-hitung atau $r_{xy} = 0,699 > r_{\text{tabel}} = 0,3061$ dengan $\alpha = 0,05$, maka terima H_1 . Begitu juga terlihat pada uji F diketahui F-hitung = 26,783 > F tabelnya = 4,20 dengan probabilitas atau signifikan 0,000. Nilai signifikan yang diperoleh > 0,05, dengan demikian terima H_1 dan tolak H_0 . Sebagaimana halnya pula dalam pembuktian signifikan pengaruhnya dengan uji t, diperoleh t-hitung = 5,175 > dari t-tabel = 1,701 yang artinya menyatakan bahwa terima H_1 atau dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

Dasar pengambilan keputusan adalah

- ✓ Dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung}

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

- ✓ Dengan melihat probabilitas (P-value)

Jika P-value < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika P-value > 0,05 maka H_1 diterima.

Pengambilan keputusan :

- ✓ Dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} .

Variabel promosi jabatan dengan t_{hitung} (5,175) lebih besar dari t_{tabel} (1,701) yang berarti promosi jabatan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Pengambilan keputusan untuk pengujian variabel X secara bersama-sama dilakukan dengan membandingkan F_{tabel} dengan F_{hitung} dan dengan melihat probabilitas. Angka F_{tabel} (dalam penelitian ini) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan dengan derajat kebebasan atau df(degree of freedom) hasil pencarian menggunakan MS Excel bagian ANOVA (judul kolom df) yang dibaca sebagai numerator adalah 1 dan denominator adalah 30. F_{tabel} untuk $F_{(0,05;1;30)}$ didapat angka sebesar 4,20 sedangkan F_{hitung} sebesar 26,783.

Dasar pengambilan keputusan, yaitu :

- ✓ Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima.

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

- ✓ Dengan melihat probabilitas (P-value)

Jika $P\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika $P\text{-value} > 0,05$ maka H_1 diterima.

Pengambilan keputusan :

- ✓ Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}
 F_{hitung} dari hasil yang didapat melalui perhitungan SPSS 22.0 menunjukkan angka 26,783 yang lebih besar dari F_{tabel} (4,20) yang berarti H_1 diterima atau H_0 ditolak. Berarti variabel X (promosi jabatan) mempengaruhi besaran kinerja pegawai (Y).
- ✓ Dengan melihat nilai probabilitas (Eigenvalue)
 Probabilitas hasil output menunjukkan angka sebesar 1,994 (*Significance F*) lebih besar dari 0,05 sehingga H_1 diterima. Berarti variabel promosi jabatan (X) mempengaruhi besaran variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Variabel (X) Promosi Jabatan

Persepsi responden terhadap promosi jabatan sebagaimana pernyataan pada koesioner tergambar dalam tabel berikut :

Tabel 6. Persepsi responden terhadap variabel (X) promosi jabatan

No	Kriteria Pilihan Pernyataan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju (SS)	336	36,13
2	Setuju (S)	524	56,34
3	Ragu Ragu (RR)	32	3,44
4	Tidak Setuju (TS)	35	3,76
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	0,32
Total		930	100

Dari tabel tersebut digambarkan pilihan responden sebagai berikut: 336 dengan presentase 36,13% sangat setuju, 524 dengan presentase 56,34% setuju, ragu-ragu 32 dengan presentase 3,44%, tidak setuju 35 atau 3,76%, dan jawaban sangat tidak setuju ada 3 dengan presentase 0,32%. Dari persepsi konsumen tergambar yang pilihan setuju 524 dengan presentase 56,34%, dapatlah disimpulkan bahwa pilihan setuju promosi jabatan merupakan termasuk hal yang penting bagi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

2. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

Persepsi responden terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui jawaban sebagaimana dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Persepsi responden terhadap variabel (Y) kinerja pegawai

No	Kriteria Pilihan Pernyataan	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju (SS)	187	23,97
2	Setuju (S)	504	64,62
3	Ragu Ragu (RR)	70	8,97
4	Tidak Setuju (TS)	10	1,28
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	9	1,15
Total		780	100

Pada tabel tersebut di atas digambarkan jawaban responden terhadap kinerja pegawai melalui kriteria pilihan pernyataan, dimana pilihan sangat setuju 187 dengan presentase 23,97%, yang setuju 504 dengan presentase 64,62%, ragu-ragu 70 dengan presentase 8,97%, tidak setuju 10 dengan presentase 1,28% dan pilihan sangat tidak setuju 9 responden dengan presentase 1,15%. Dari gambaran hasil persepsi responden sebagai konsumen ini dapat disimpulkan pilihan responden setuju yang menonjol dalam kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Promosi Jabatan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), $r_{xy} = 0,699$ menyatakan bahwa korelasi antara variabel X (promosi jabatan) dengan variabel Y (kinerja pegawai) dapat diinterpretasikan korelasinya kuat, kontribusi promosi jabatan pada kinerja pegawai, diketahui melalui koefisien determinan : $KP = r_{xy}^2 \times 100\%$, yaitu $KP = 0,699^2 \times 100\% = 49\%$. Hal ini juga tergambar dalam pengujian hipotesis dengan Uji F, diperoleh data $F\text{-hitung} = 26,783 > F\text{-tabel } 4,20$ dan dibuktikan signifikan pengaruhnya melalui uji t, diperoleh $t\text{-hitung} = 5,175 > t\text{-tabel } 1,701$ maka H_1 diterima dan menolak H_0 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara. (2) Keberartian pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai saling terkait pengaruh linieritas $\hat{Y} =$

33,614 + 0,553 X. Hal ini tergambar dari hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} = 26,783 > F_{tabel} = 4,20$ dengan nilai signifikan 0,05. Sebagaimana juga $t_{hitung} = 5,175 > t_{tabel} = 1,701$. Dengan demikian jika promosi jabatan ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Irsanti. 2005, *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Promosi Karyawan)*. Edisi 3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York : Mc. Graw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marganto, Sofyan. 2011. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan* PT. Sermani Stell Makasar.
- Moeheriono, Prof, Dr. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang *Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sondang P. Siagian. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja)*. PT Rineka Cipta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Syafaat, Fadly. M. 2009. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan* pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makasar. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makasar.

UU ASN (Aparatur Sipil Negara) No. 5 tahun 2014.

Wibowo, Prof, Dr. 2009. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua, Alih Bahasa*, Jakarta, Rajawali Pers.