

## PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL NURUL HAYAT SURABAYA

Misti Hariasih<sup>1</sup>, Herlinda Maya Kumala Sari<sup>2</sup>, Totok Dwi Prasetyo<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Jl. Mojopahit no. 666B, Sidoarjo, Indonesia, 61212

E-mail : mistyhariasih@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis rasio dan uji beda dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda. Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 140.376. Sehingga nilai F hitung ini lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,53 nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, jadi nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel =  $(140.376 > 2,53)$  dan ( $sig < \alpha = 0,000 < 0,05$ ). Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan. Berdasarkan hasil Uji T menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan, Variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh Promosi Jabatan, Selanjutnya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan.

**Kata kunci :** Prestasi Kerja, Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan.

### Abstract

This study aims to determine the effect of Job Performance, Employee Competence and Experience Work Campaign Against Occupation At the Institute National Zakat Nurul Hayat Surabaya. The analytical method used in this research is the analysis of the ratio and difference test by using multiple linear regression analysis. The calculation result of F test performed with SPSS version 17 above, the F value calculated at 140.376. So that the calculated F value is greater than the F table is 2,53 significance value obtained was 0,000, so the significance value is less than the value of  $\alpha$  is 0.05. Because ( $F$  count  $>$   $F$  table =  $(140.376 > 2.53)$  and ( $sig < \alpha = 0.000 < 0.05$ ). So there is a significant influence variables Job Performance, Employee Competence and Experience Work Campaign Against the Occupation. Based on the results of T test showed that the variables affect the Job Performance Job Promotion, Promotion influential Variable Position Employee Competence, Work Experience Further variables affect the Promotion Department.

**Keywords :** Job Performance, Employee Competence, Work Experience, Promotion Department.

## Pendahuluan

Pengembangan 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. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah - satunya adalah dengan melalui promosi jabatan.

Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Kompetensi sejatinya ada yang terlihat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan, lebih dapat terlihat, dapat dikenali oleh banyak organisasi dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan.

Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Zainullah, dkk, 2012). Karyawan yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman (Ali, dkk, 2012). Menyatakan bahwa motivasi yaitu dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai (Surjana, 2004).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitanya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

Disini penelitian mengamati adanya permasalahan atau kesenjangan dalam perusahaan dimana pengaruh prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada lembaga amal zakat nasional nurul hayat yang diberikan perusahaan tetapi promosi jabatan belum maksimal dan lebih

mengkedepankan kepentingan kekeluargaan. Sehingga terdapat indikasi promosi jabatan pada lembaga amil zakat nasional nurul hayat.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkuprawira (2004:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan.

### **Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Prof. Sondang P. Siagian (2009:169), Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai / karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain 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 yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Mangkuprawira (2004), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dari hasil pembahasan di atas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut.

Dari pengertian penilaian prestasi kerja diatas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan

pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

### **Pengertian Kompetensi**

Menurut Mangkunegara (2005:40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

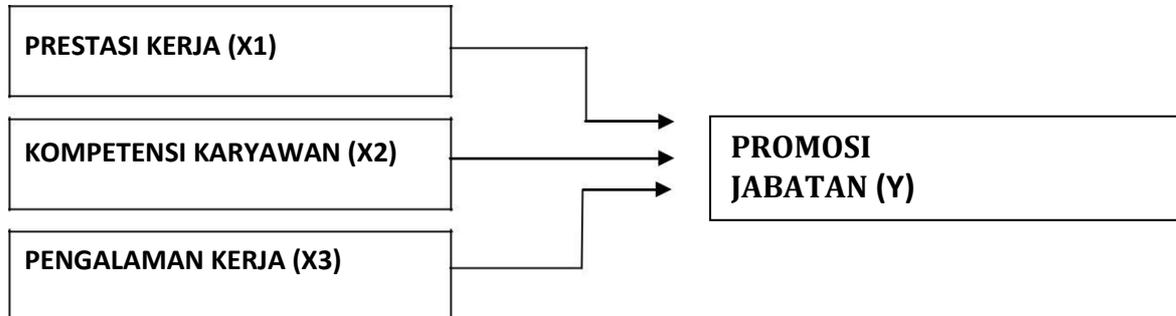
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Dalam hal penerimaan karyawan, pihak perusahaan harus benar-benar jeli dalam melaksanakan seleksi kepada para karyawan yang akan diterima dan dipekerjakan di perusahaannya. Sudarsono pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008:4) menyatakan dalam organisasi perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan yang ingin menjadi sukses, membutuhkan syarat-syarat tertentu yang harus dimiliki oleh para karyawannya. Dalam penerimaan karyawan diperlukan ketelitian dalam penyeleksian karyawan baru. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya melakukan perencanaan SDM, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Sudarsono pada tahun 2001 dalam Mulyawati (2008:5) menyatakan dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan

tanggung jawabnya. Berbekal pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya.

#### Kerangka Konseptual



Secara Parsial dan Simultan

## Metodologi Penelitian

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (1997) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, populasi yang ada di Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya keseluruhan karyawan terdapat 121 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel diambil berdasarkan *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu cara pengambilan sampel dengan cara pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri - ciri atau sifat - sifat populasi yang sudah diketahui, syarat pengambilan sampel :

- Pegawai tetap Nurul Hayat
- Pegawai yang berada di dalam kantor, bukan pegawai lapangan

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *likert* dalam Sugiyono (2007:132) yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

- a) Sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b) Setuju (S) diberi bobot 4
- c) Netral (N) diberi bobot 3
- d) Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

## Metode Pengolahan dan Analisa Data

### Regresi Linear Berganda

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan:

$X_1$  = variabel independent (penilaian prestasi kerja)

$X_2$  = variabel independent (kompetensi karyawan)

$X_3$  = variabel independent (pengalaman kerja)

$Y$  = variabel dependen (promosi jabatan)

= konstanta, perpotongan garis pada sumbu  $Y$

= koefisien regresi

$e$  = standart eror, menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor - skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai  $X$  dan skor total dipandang sebagai nilai  $Y$ , sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir.

Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel  $r$  dengan  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{xy}$  hitung  $\geq r$  tabel, maka valid
- b. Jika  $r_{xy}$  hitung  $\leq r$  tabel, maka tidak valid

### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas (*reliability*) adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliabilita*) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

#### **Uji T (Uji Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika  $sig > \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak dan jika  $sig < \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item - Total Correltion* yang merupakan r hitung di bandingkan dengan r tabel. Dengan  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 55$  dengan df. df  $(n - 2)$  maka diperoleh r tabel sebesar 0,268 Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,484	0,268	Valid
X1.2	0,744	0,268	Valid
X1.3	0,650	0,268	Valid
X1.4	0,646	0,268	Valid
X1.5	0,164	0,268	Tidak valid
X1.6	-0,102	0,268	Tidak valid
X1.7	0,190	0,268	Tidak valid
X1.8	0,325	0,268	Valid
X1.9	0,241	0,268	Tidak valid
X1.10	0,544	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS dirangkum

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner prestasi kerja menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner semuanya valid. Item kuesioner dinyatakan valid karena r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,268 Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner prestasi kerja dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item - Total Correltion* yang merupakan r hitung di bandingkan dengan r tabel. Dengan  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 55$  dengan df. df  $(n - 2)$  maka diperoleh r tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,814	0,268	Valid
X2.2	0,811	0,268	Valid
X2.3	0,806	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS dirangkum

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,268 Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner kompetensi karyawan (X2) dinyatakan valid.

Adapun untuk pengujian validitas pengalaman kerja (X3) dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

*Item - Total Correltion* yang merupakan r hitung di dibandingkan dengan r tabel. Dengan  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 55$  dengan df. df ( $n - 2$ ) maka diperoleh r tabel sebesar 0,268 Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,737	0,268	Valid
X3.2	0,829	0,268	Valid
X3.3	0,860	0,268	Valid
X3.4	0,826	0,268	Valid
X3.5	0,852	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Dirangkum

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,268 Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner pengalaman kerja (X3) dinyatakan valid.

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai *Corrected Item - Total Correltion* yang merupakan r hitung di dibandingkan dengan r tabel. Dengan  $\alpha = 5\%$  dengan  $n = 65$  dengan df. Df ( $n - 2$ ) maka diperoleh r tabel sebesar 0,268. Adapun tabel hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y1.1	0,866	0,268	Valid
Y1.2	0,909	0,268	Valid
Y1.3	0,833	0,268	Valid

Y1.4	0,894	0,268	Valid
Y1.5	0,206	0,268	Tidak Valid
Y1.6	0,837	0,268	Valid
Y1.7	0,868	0,268	Valid
Y1.8	0,892	0,268	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS dirangkum

Item kuesioner diatas dinyatakan valid karena harga r hitung untuk semua item kuesioner lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,268 Dari hasil uji validits dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner promosi jabatan (Y) dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel**

No	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Prestasi Kerja ( <i>X1</i> )	.728	Reliabel
2	Kompetensi Karyawan ( <i>X2</i> )	.904	Reliabel
3	Pengalaman Kerja ( <i>X3</i> )	.932	Reliabel
4	Promosi Jabatan ( <i>Y</i> )	.944	Reliabel

Sumber :Hasil *Output* SPSS versi 17 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*, diketahui variabel instrumen memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,06. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian dikatakan reliabel (Sugiyono : 2011).

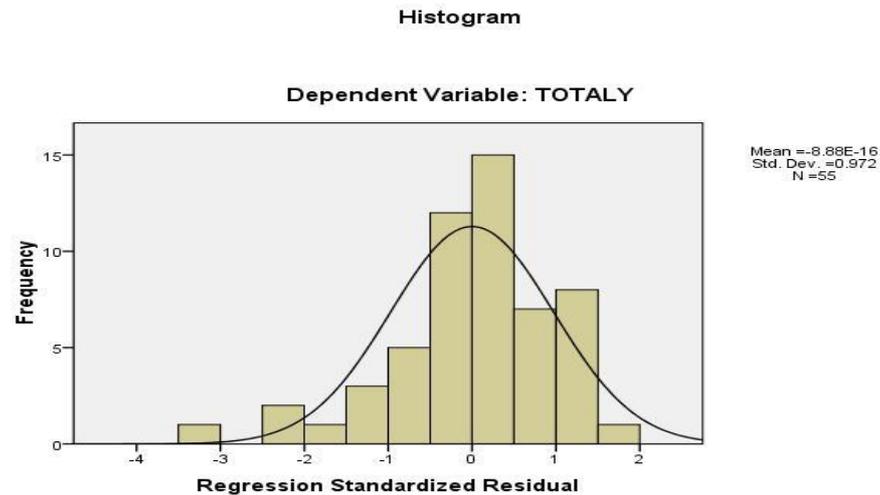
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.1

Histogram

Charts



Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap *mean*. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12

Hasil Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALX3	TOTALY
N		55	55	55	55
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	40.87	11.76	19.89	32.42
	Std. Deviation	3.707	1.972	3.370	5.050
Most Extreme Differences	Absolute	.207	.366	.287	.285
	Positive	.127	.252	.160	.177
	Negative	-.207	-.366	-.287	-.285
Kolmogorov-Smirnov Z		1.535	2.714	2.126	2.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.018	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *kolmogorov* berada pada grafik normal menunjukkan bahwa normalitas residual dari persamaan regresi distribusi normal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**b. Uji Autokorelasi**

Pada hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2.058 Sehingga nilai DW antara -2 s/d +3. Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.944 <sup>a</sup>	.892	.886	1.708	.892	140.376	3	51	.000	2.058

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

**c. Uji Linieritas**

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) kurang dari 0,05.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linieritas**

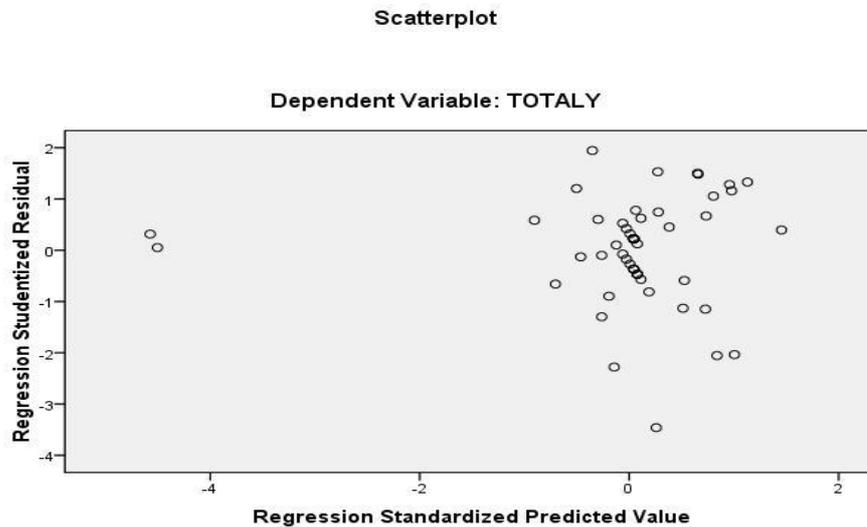
Variabel	F	Sig
Promosi Jabatan * Prestasi Kerja	111.304	.000
Promosi Jabatan * Kompetensi Karyawan	216.095	.000
Promosi Jabatan * Pengalaman Kerja	373.975	.000

Sumber : Hasil di rangkum

Bedasarkan tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa f hitung 111.304 dengan tingkat signifikan  $0.00 < 0.05$  maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara prestasi kerja terhadap promosi jabatan. f hitung 216.095 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara kompetensi karyawan terhadap promosi jabatan. tetapi untuk f hitung 373.975 dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  maka model regresi memiliki hubungan yang linier antara pengalaman kerja terhadap promosi jabatan .

**d. Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Dari gambar 4.2 *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**e. Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0,377	2.656
2	Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )	0,135	7.388
3	Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	0,115	8.683

Sumber : lampiran output SPSS 17

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai VIF di bawah angka 10, maka tidak terjadi gejala mutikolinieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi merupakan persamaan regresi yang baik.

**f. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.16**  
**Korfisien Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.220	2.787		.079	.937					
	TOTALX1	.166	.102	.122	1.623	.111	.789	.222	.075	.377	2.656
	TOTALX2	.261	.320	.102	.815	.419	.890	.113	.038	.135	7.388
	TOTALX3	1.124	.203	.750	5.529	.000	.941	.612	.254	.115	8.683

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil *Output SPSS versi 17.0 for windows*.

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,220 + 0,166X_1 + 0,261X_2 + 0,124X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 0,220 Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi karyawan ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ), maka nilai variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y) tetap konstan sebesar 0,220 atau 2.20 %
2. Nilai koefisien regresi dari penilaian prestasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,166 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan penurunan variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0,166 satuan atau 16,6 % dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi dari kompetensi karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,261 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ), akan mengakibatkan kenaikan variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0,261 satuan atau 2,61 % dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien regresi dari pengalaman kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,1. 124 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ), akan mengakibatkan kenaikan variabel promosi jabatan (Y) sebesar 0,1. 124 satuan atau 11,24 % dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

**g. Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan, maka digunakan perhitungan uji statistik sebagai berikut :

**1) Uji Signifikan Simultan ( Uji F )**

**Tabel 4.17**  
**Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1228.595	3	409.532	140.376	.000 <sup>a</sup>
	Residual	148.787	51	2.917		
	Total	1377.382	54			

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil SPSS Versi 17

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 140.376. Sehingga nilai F hitung ini lebih besar dari pada F tabel yaitu 2,53 nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, jadi nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( F hitung > F tabel = (140.376 > 2,53 ) dan ( sig <  $\alpha$  = 0,000 < 0,05).

**2) Uji Signifikansi Parsial ( Uji t )**

**Tabel 4.18**  
**Uji T (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.220	2.787		.079	.937						
	TOTALX1	.166	.102	.122	1.623	.111	.789	.222	.075	.377	2.656	
	TOTALX2	.261	.320	.102	.815	.419	.890	.113	.038	.135	7.388	
	TOTALX3	1.124	.203	.750	5.529	.000	.941	.612	.254	.115	8.683	

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil SPSS Versi 17

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa :

a. Variabel Penilaian Prestasi Kerja ( $X_1$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 di atas, variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 1.623 Sehingga Nilai t hitung ini lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,007. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,111 Jadi nilai signifikansi nilai lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,111 atau 11,1 % karena ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 1.623 > 2,007$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,111 < 0,050$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen yaitu prestasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan (Y) pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya.

b. Variabel Kompetensi Karyawan ( $X_2$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 di atas, variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,815 Sehingga Nilai t hitung ini lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,007. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.419 atau 0 % Jadi nilai signifikansi nilai lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,419 Karena ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 0,815 > 2,007$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,419 < 0,050$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen yaitu Kompetensi Karyawan ( $X_2$ ) secara parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu Promosi jabatan (Y) pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya.

c. Variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 17 di atas, variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.529. Sehingga Nilai t hitung ini lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2.007. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000 Jadi nilai signifikansi nilai lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,000 Karena ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 5.529 > 2.007$ ) dan ( $\text{sig} < \alpha = 0,000 < 0,050$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara Parsial **berpengaruh** terhadap variabel dependen yaitu promosi jabatan (Y) pada Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya.

### 3) Analisis Korelasi Berganda (R)

**Tabel 4.19**

#### Koefisien Korelasi Dan Determinasi Simultan

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.944 <sup>a</sup>	.892	.886	1.708	.892	140.376	3	51	.000	2.058

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Output SPSS versi 17

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,944 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi penilaian prestasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), pengalaman kerja (X3), terdapat variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y) artinya jika variabel bebas yang meliputi penilaian prestasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), pengalaman kerja (X3), terdapat variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y).

### 4) Analisis determinasi berganda (R<sup>2</sup>)

Analisis determinasi berganda adalah alat analisis untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas secara simultan (serempak) terhadap naik-turunnya variabel terikat. Presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (*Rsquare*) adalah sebesar 0,892. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu penilaian prestasi kerja (X1), kompetensi karyawan (X2), pengalaman kerja (X3) sebesar 89,2 % sedangkan sisanya sebesar 8,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### 5) Koefisien Korelasi Parsial

Hasil perhitungan oleh SPSS versi 17 yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung tertinggi adalah sebesar 5.529 yaitu variabel pengalaman kerja (X3) di banding variabel bebas lainnya. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X3) merupakan variabel bebas yang paling

berpengaruh, paling signifikan terhadap variabel terikat yaitu promosi jabatan (Y).

## PEMBAHASAN

Variabel dalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan. Dari perhitungan regresi linier berganda diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 140.376 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2.53 dengan df pembilang 3 dan penyebut 55. Dengan demikian maka terbukti bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  pada tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 5%. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel-variabel prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan.

Variabel penilaian prestasi kerja apabila dilihat dari hasil uji persial mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1.623 atau 16.23% lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0.111. hal ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan  $H_0$  dan penolakan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel prestasi kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel promosi jabatan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Putri Awalia Kadri (2015) yang menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Variabel selanjutnya yaitu kompetensi karyawan ini apabila dilihat dari hasil uji parsial mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 0.815 atau 8.15% lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 dengan nilai signifikansi 0,419. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel promosi jabatan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Daniel Putro Wicaksono yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Variabel lainnya yaitu pengalaman kerja ini apabila dilihat dari hasil uji parsial mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 5.529 atau 55.29% lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel promosi jabatan

(Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ida Ayu Nithya Mediantari dan Made Yuniari (2014) yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan.

Dari semua variabel bebas yaitu prestasi kerja, kompetensi karyawan dan pengalaman kerja, hasil pengujian menunjukkan variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  paling tinggi yaitu 5.529 dengan tingkat signifikan 0.000 (0%), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap pengalaman kerja (Y).

## Kesimpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penilaian Prestasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi karyawan ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap promosi jabatan (Y). Dibuktikan dari hasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 140.376 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,53 pada tingkat signifikansi sebesar 0.000 (0%) atau lebih kecil dari 5%.
- b. Penilaian Prestasi kerja ( $X_1$ ) secara persial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1.623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.111 lebih kecil dari dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007.
- c. Kompetensi karyawan ( $X_2$ ) secara persial berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 0,815 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.419 lebih kecil dari dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007.
- d. Pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 5.529 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,007.
- e. Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap promosi jabatan (Y) adalah variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 5.529 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. prestasi

kerja (X1) dengan nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 1.623 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.111.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang bisa diberikan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan organisasi maupun pegawai.
- b. Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya, perlu memperhatikan dan meningkatkan sub variabel keterampilan karyawan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan.
- c. Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya memperhatikan masalah penilaian prestasi kerja karena prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan lembaga amil zakat nasional nurul hayat surabaya prestasi kerja yang baik, dan tegas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pimpinan Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, seperti pemeriksaan, kesehatan, pemberian prestasi kerja dan imbalan sebagai pendorong semangat. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan kompetensi karyawan pengikutnya untuk bekerja keras, prestasi kerja yang mampu berkompetensi karyawan akan meningkatkan promosi jabatan.
4. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap promosi jabatan untuk itu perusahaan sebaiknya lebih memahami faktor - faktor pembentukan pengalaman kerja, seperti mampu bekerja tanpa adanya imbalan. Pengalaman kerja yang menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan kerja dan perlakuan yang baik maka karyawan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

## Daftar Pustaka

- Algifari. 2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ali, Siti Meriam, Shahrudin, Mohd Rizaimy dan Anuar, Azyyati. 2012. The Association between Job Positions, Work Experience and Career Satisfaction: The Case of Malaysian's Academic Staff. *Journal of Asian Social Science*, 8(10): h:35-44.
- Amstrong, Michael. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Asri, Marwan, dkk. 1986. Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional. BPFE: Yogyakarta.
- Dessler, Gery. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid II. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Edwin B. Flippo 1996. Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani 1995. Manajemen SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ismanto, Nano. 2005. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Kadri, Putri Awalia. 2015. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Malayu S.P Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 205. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Relika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mediantari. IAN dan Yuniari. M. pengaruh prestasi kerja dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada pt. bank rakyat indonesia (persero) tbk. cabang gajah mada denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali Indonesia.
- Narimawati. Umi. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media.
- Nitisemito, Alex,s. 1996. Manajemen Personalialia ED.3 Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pesiwarissa, Eduard L. 2008. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 6(1): h: 41-49.
- Rivai, Vetzal. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo Persada.
- R. Wyne Mondy. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 3(1): h: 1-21.
- Siagan, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jaakarta: PT.Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 1999 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbit STEI YKPN.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.

- Spencer, M. Lyle and Spencer, M. Signe, 2007, *Competence at Work: Models for Superior*. Canada: John Wiley & Son.
- Surjana, Andyarto. 2004. Efektivitas Pengelolaan Kelas. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 2(3): h: 68-82.
- Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono. Daniel Putro. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. ( Bank Jatim ) Cab. Pasuruan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Zwell M. 2007. *Creating a Culture of Competence*. MA Danvers: John Wiley and Sons, Inc
- Zainullah, Amin., Suharyanto, Agus., Budio, Sugeng P. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksaaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(2): h: 125-134