

LITERATURE REVIEW: AKSELERASI PROMOSI JABATAN MELALUI PRESTASI KERJA KARYAWAN

Putu Ayu Windayanti¹, Yeyen Komalasari²

^{1,2}Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora,
UniversitasDhyana Pura, Jl. Raya Padang Luwih Tegaljaya Dalung Kuta Utara, Bali,
Indonesia

Email: ¹23311601016@undhirabali.ac.id, ²yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja memberikan pengaruh pada pengembangan karir karyawan di sebuah perusahaan. Melalui penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada. Hal ini dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memberikan pengembangan karir salah satunya promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk pola karir yang ditetapkan oleh perusahaan guna menciptakan peningkatan kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Kenaikan jabatan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya dalam penelitian ini penekanannya pada prestasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akselerasi promosi jabatan melalui prestasi kerja secara keseluruhan dengan membandingkan hasil penelitian utama terhadap variabel-variabel tersebut. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan melakukan *literature review* yang memanfaatkan dua database online, yaitu *Google* dan *Google Scholar*. Hasil *literature review* pada sepuluh penelitian terdahulu disimpulkan bahwa promosi jabatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan melalui prestasi kerja. Berdasarkan simpulan tersebut, diharapkan perusahaan dapat memprioritaskan penilaian prestasi kerja setiap karyawannya dalam proses promosi jabatan. Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugasnya masing-masing.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Prestasi Kerja

1. Pendahuluan

Di era saat ini persaingan antar industri semakin meningkat. Perusahaan dituntut untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mempertahankan eksistensinya diantara banyaknya kompetitor dalam bidang usaha yang sama. Adanya tuntutan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tidaklah mudah, hal ini di butuhkan pengelolaan secara efektif dan efisien pada sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia ini yang memegang peranan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu hal yang terpenting dalam menjalankan suatu organisasi. Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan suatu sistem sosial, dimana kaidah yang terkandung adalah interdependensi antara aktivitas, perasaan dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi itu sendiri, yang dimaksud interpendensi disini adalah saling ketergantungan antara aktivitas-aktivitas dan interaksi tersebut (Riki Agussalim dan M. Rizka Hadya:2021)

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah dengan adanya promosi jabatan di dalam perusahaan

(Siagian, 2016: 169). Sistem promosi jabatan mempunyai peran penting, dimana karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi (Cressida,dkk., 2013).

Promosi dianggap sangat penting bagi setiap karyawan, karena dengan promosi karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang (*authority*), tanggungjawab (*responsibility*), serta penghasilan (*outcomes*) yang semakin besar bagi karyawan. Adanya promosi jabatan pada suatu perusahaan juga berperan dalam menarik pelamar yang semakin banyak untuk memasukkan lamarannya pada perusahaan tersebut, sehingga proses pengadaan karyawan yang baik bagi perusahaan akan lebih mudah. Sebaliknya, jika kesempatan untuk dipromosikan relatif kecil/tidak ada, maka gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja karyawan akan menurun.

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. (Hasibuan, 2018:108). Promosi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Rosenbaum (dalam Souza, 2002) menyebutkan bahwa promosi adalah bagian vital dalam suatu organisasi yang merupakan pondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan. Dalam mengembangkan karir karyawan, perusahaan selain harus menyediakan jalur-jalur karier yang jelas juga harus memperoleh informasi yang lengkap dan akurat tentang prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan diperlukan perusahaan untuk memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam spesifikasi jabatan di jenjang berikut dari kariernya (Pradnyawati & Komalasari,2017) . Rani (2012) menyebutkan bahwa prestasi kerja mempengaruhi promosi. jabatan, dimana dengan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan peluang seorang karyawan untuk dipromosikan. Seorang karyawan dapat dipromosikan selama karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya (Purnama, 2011). Penelitian lain oleh Fernandes dan Vijay (2012) yang menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja dapat menentukan promosi, dimana manajemen melihat seberapa besar prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian Macdonald dan Lorne (2009) menunjukkan bahwa data penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan termasuk keputusan personalia dalam melakukan promosi jabatan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan

tugas, wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar pula.

2. Metode

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif eksploratif. Raco (2018:7) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral yang memperlakukan partisipan benar-benar sebagai subjek dan bukan objek. Sedangkan Yusuf (2017) menyatakan bahwa Penelitian Eksploratif adalah studi dengan melakukan penelusuran, terutama dalam pematapan konsep yang akan digunakan dalam ruang lingkup yang penelitian yang lebih luas dengan jangkauan konseptual yang lebih besar. Dalam melakukan eksplorasi, konsep yang matang menjadi *goal* dalam penelitian dan jangkauan konseptual yang lebih luas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif eksploratif dengan maksud untuk memahami fenomena yang terjadi pada subjek penelitian untuk menilai pertanyaan penelitian dan untuk menyediakan data berdasarkan ide-ide peneliti serta menggunakan *Google Scholar* sebagai sarana untuk mengumpulkan berbagai jurnal.

3. Hasil dan Pembahasan

Promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan di perusahaan, dapat dikatakan apabila promosi meningkat, maka kinerja tersebut pun akan semakin meningkat lebih daripada promosi itu sendiri (Afrida Hayati Ritonga, dkk, 2015). Begitupun pada penelitian (Amalia Purwaningsih & Betty Magdalena, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan promosi jabatan. Hal tersebut dilaksanakan karena karyawan sebagai manusia biasa tidak lepas dari rasa ingin dihargai, dihormati, dan diperlakukan sebagaimana mestinya. Penelitian ini menampilkan hasil review artikel yang dipilih dari situs *google scholar*. Artikel dan jurnal yang digunakan telah dipilih dan disesuaikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. *Literature* yang digunakan adalah paper jurnal, proses seleksi studi penelitian dilakukan juga dengan memperhatikan judul, abstrak serta teks lengkap dan diperoleh hasil studi utama yang akan digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Berikut ini dipaparkan dalam tabel hasil olah data yang didapatkan dari artikel yang relevan.

Tabel 1. Literature Review

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Amalia Purwaningsih dan Betty Magdalena (2017)	Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan	Kuantitatif Dengan Metode Asosiatif	Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh dari faktor Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel Prestasi Kerja maka akan berdampak dalam peningkatan Promosi Jabatan, dengan kata lain semakin meningkatnya Prestasi Kerja maka akan ada peningkatan Promosi Jabatan.
2	Ni Luh Putu Pande Ayu Witari dan Putu Sri Hartati (2022)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar	Kuantitatif	Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai negeri sipil dapat ditingkatkan melalui indikator-indikator yang terkandung dalam prestasi kerja seperti kualitas kerja yang baik; pengetahuan yang tinggi terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; penyesuaian pekerjaan dan hubungan kerja yang baik.
3	KhairunNisa Hasibuan, Fariaman Purba, Taufik Parinduri (2021)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan	Penelitian Asosiatif	Dari hasil penelitian melalui metode kuisioner ada beberapa factor dominan yang

		Pada Kantor PelayananPerbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar		mempengaruhi yang mempengaruhi promosi jabatan yaitu pengalaman, tingkat pendidikan, dan prestasi kerja. Setelah diteliti lebih lanjut menggunakan metode wawancara, dari semua indicator promosi jabatan, menurut responden indicator prestasi kerja lebih dominan mempengaruhi pemberian promosi jabatan.
4	Riki Agussalim dan M. Rizka Hadya (2021)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Poltekkes Kementerian Kesehatan Ri Padang	Deskriptif Kuantitatif	Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di poltekkes kemenkes RI-Padang
5	Didit Fachri Rifai (2021)	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Sedangkan variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Dari kedua variabel bebas yang berpengaruh

				signifikan, ternyata variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat.
6	Sandra Wijayanti Sungkono dan IGA Manuati Dewi (2017)	Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group	Kuantitatif	Hasil analisis Menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung. Selain itu, loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bali Pawiwahan Coco Group Divisi Retail, Jimbaran-Badung
7	Zaenab Paska Triani, C. Dyah S. Indrawati, dan Susantiningrum (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta	Kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan variabel loyalitas karyawan bersama sama memeberi pengaruh terhadap promosi jabatan sebesar 33,9% dan sebesar 66,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu bagi peneliti lain dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi promosi jabatan.
8	Maspawati Tokang, dan Andi Supriadi (2023)	Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan	Asosiatif Kuantitatif	Pengaruh Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y) Pegawai Negeri Sipil pada Kantor

		Pitumpanua Kabupaten Wajo		Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo positif dan signifikan. Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo berhubungan secara positif, dan hubungan tersebut hubungan yang cukup kuat jika mengacu pada nilai Interval Koefisien Korelasi. Besarnya pengaruh Terhadap promosi jabatan = 0,183% jadi varian yang terjadi pada variabel Promosi Jabatan(Y) = 18,3% ditentukan oleh prestasi kerja (X) dan sisanya 100%- 18,3%= 81,7% ditentukan oleh variable - variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
9	Pudji Herijanto, Nilawati Fiernaningsih, dan Eko Boedhi Santoso (2019)	Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang	Explanatory Research Dengan Pendekatan Kuantitatif	Penelitian ini menguji pengaruh prestasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap promosi jabatan di Perum Jasa Tirta I Malang, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan promosi jabatan, karena semakin baik prestasi dan disiplin kerja karyawan maka karyawan berhak untuk dipromosikan, dan telah di buktikan

				dengan beberapa uji pada penelitian ini berpengaruh terhadap promosi jabatan.
10	Azyyati Umi Hariyanti dan I Gusti Ayu Ketut Giantari (2019)	Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Pacto Ltd di Bali	Kuantitatif	Loyalitas berpengaruh positif terhadap promosi jabatan, Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan. Hasil tersebut mengindikasikan makin baik prestasi yang dimiliki dan dihasilkan karyawan, maka akan makin tinggi kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.) Senioritas mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan

Sumber Data: Data Diolah

Berdasarkan data penelitian terdahulu yang dijabarkan pada tabel 1 mengenai promosi jabatan melalui prestasi kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan melalui prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu bentuk tanggapan dari berbagai suatu hal termasuk keahlian, keletihan, kekurangan dan potensinya, yang bermanfaat bagi karyawan dalam rangka penentuan tujuan, rencana, jalur dan pengembangan karirnya. Bentuk penilaian ini akan menjadi motivasi kemajuan seseorang di masa mendatang. Penilaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah jawaban sukses atau tidak tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Bagi seorang manajer, penilaian prestasi kerja menjadi bentuk informasi untuk mengetahui kemampuan karyawannya merampungkan tugas kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan. Melalui prosedur penilaian tertentu akan diketahui seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja turut membantu perusahaan melihat kekurangan maupun potensi seseorang terkait target promosi jabatan (Andriani, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa dengan prestasi kerja yang dicapai akan terlihat baik tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik

menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi sehingga layak untuk mendapatkan promosi jabatan (Didit Fachri Rifai, 2021). Apabila prestasi kerja seorang karyawan memiliki peningkatan yang cukup signifikan dan memiliki waktu (lama kerja) yang cukup sebagai dasar pertimbangan maka karyawan tersebut layak untuk dipromosikan ke tingkat kerja yang lebih tinggi. (Amalia Purwaningsih & Betty Magdalena, 2017).

4. Simpulan

Penulis menyimpulkan seluruh jurnal yang digunakan untuk penyusunan jurnal *literature review* ini membahas hal yang saling berkaitan yaitu penekannya pada dampak akhirnya terhadap prestasi kerja karyawan sebuah promosi jabatan ataupun pengembangan karir di perusahaan tersebut. Prestasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap promosi jabatan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan makin baik prestasi yang dimiliki dan dihasilkan karyawan, maka akan makin tinggi kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

5. Daftar Rujukan

- Andriani, Yuni. 2018. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Noor Asni Naga Jaya (Rayon Ilir) Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*, 6 (1), 90-101.
- Cressida, Farda, Al-Musadieq, dan Soe'od Hakam. 2013. Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 3(1), 1- 8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/116>
- Fernandes, Daphne T., dan Vijay Pithadia. 2012. *A Study on The Effectiveness of Performance Appraisal System At Suzlon. International Journal of Management Research and Review*, 2(13), 1001-1012.
- Hariyanti, A.U., dan I.G.A.K. Gantari. 2019. Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Pacto Ltd di Bali. **Jurnal Manajemen**, 8(7), 4504 – 4532. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p18>.
- Hasibuan, K.N., F. Purba, dan T. Parinduri. 2021. Pengaruh penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi Usi* 3(1). <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/manajemen/article/view/94/84>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herijanto, P., N. Fiernaningsih, dan E.B. Santoso. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1). <https://doi.org/10.33795/adbis.v13i1.1994>
- MacDonald, H. A., dan Lorne, M.S. 2009. Rating Format and Rater Training Redux: A Context-Specific Approach for Enhancing the Effectiveness of Performance Management. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 227.

- Pradnyawati dan Komalasari. 2017. Pengaruh Prestasi Kera dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier di Hotel Adhi Jaya Kuta-Bali
- Purnama, Husna. 2011. Peranan Promosi Jabatan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan CV. Probolinggo Mandiri Lampung Timur. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 41-48
- Purwaningsih, A., B. Magdalena. 2017. Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1).
- Raco, J. 2018. *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. Jakarta: Grasindo.
- Rani, Yulia Banyu. 2012. Pengaruh Pelaksanaan Penilaian dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. KK Indonesia. Gunadarma.
<https://adoc.pub/pengaruh-pelaksanaan-penilaian-dan-prestasi-kerja-karyawan-t3b037e7746f76beabf463c98083f794611324.html>
- Rifai, Didit Fachri. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 24–30.
<https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/315>
- Riki, M. Agussalim, dan R. Hadya. 2021. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Poltekkes Kementerian Kesehatan Ri Padang. *Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(3), 511-522.
<https://ejurnal-unepadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/381>
- Ritonga, A. H., dkk. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan.
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/view/1016/1019>
- Siagian, Sondang .P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sungkono, S. W., Dewi, I.G.A.M. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. **E-Jurnal Manajemen**, 6(4), 1991-2017.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28758>
- Triani, Z.P., C.D. Sulistyaningrum, dan Susantiningrum. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT.Djitoe Indonesian Tobacco Kota Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(3).
<https://doi.org/10.20961/jikap.v3i3.35369>
- Tokang, M., & A. Supriadi. 2022. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 98–107. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i1.310>
- Witari, N., & P. Hartati. 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://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1856>
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

