

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

I Gede Purnawan Adi¹, I Wayan Bagia², Wayan Cipta³

¹²³Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: purnawanady79@gmail.com, bagia@yahoo.co.id, Cipta1959@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi jabatan terhadap disiplin kerja, (3) promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng, dan objek penelitian adalah promosi jabatan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) wawancara, (2) kuesioner, dan (3) pencatatan dokumen. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) promosi terhadap disiplin kerja, (3) promosi terhadap kinerja pegawai, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

Kata Kunci: promosi jabatan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai

Abstract

This present study was intended to find the tested explanative finding of the impact of (1) the job promotion and working discipline on the performance of employees, (2) the job promotion on the working discipline, (3) the job promotion on the performance of employees, and (4) the working discipline on the performance of employees of transportation department, Buleleng Region. The study was designed to be a casual quantitative study. The subject of the study included all the employees of transportation department, Buleleng Region and the object of the study included the job promotion, working discipline, and performance employees. The samples of the study totaled 82.. The data were collected using (1) interview, (2) questionnaire, and (3) documentation recording. The data were analyzed using path analysis. The result of the study showed that (1) the job promotion and working discipline positively and significant influence affected the performance of employees, (2) the job promotion positively and significant affected to the working discipline, (3) the job promotion positively and significant affected to the performance of employees, and (4) the working discipline positively and significant affected to the performance employees of transportation department, Buleleng Region.

Keywords: job promotion, working discipline, and performance of employees

1. Pendahuluan

Pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun non fisik. Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng adalah organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional di bidang perhubungan yang meliputi perencanaan, transportasi, keselamatan, teknis operasional, pos dan telekomunikasi serta melaksanakan ketatausahaan dinas sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomer 4 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah dimana Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Adapun Visi dari Dinas Perhubungan

Kabupaten Buleleng dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pelayanan kepada masyarakat yaitu Terwujudnya sistem sarana dan prasarana pelayanan jasa perhubungan yang terpadu, handal dan berdaya saing. Misi yang dimiliki Dinas Perhubungan yaitu (1) mewujudkan sistem transportasi yang baik serta pengembangan sarana dan prasarana dan pelayanan jasa Perhubungan yang handal untuk menunjang pembangunan berwawasan lingkungan dan berkelanjutan, (2) Meningkatkan sumber-sumber potensi pendapatan di bidang perhubungan untuk menunjang pemantapan otonomi daerah, dan (3) menciptakan pelayanan yang berstandar operasional dan prosedur (SOP) yang sesuai dengan aturan.

Kondisi nyata di lapangan pada saat melakukan observasi awal dan wawancara pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng menunjukkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng masih rendah. Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng mengalami ketidaksesuaian antara kenyataan dengan harapan. Ketidaksesuaian antara realisasi kinerja dengan standar kinerja yang telah ditetapkan instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Dari kesepuluh orang pegawai yang diobservasi kecuali Ni Putu Juli Ariani yang hanya dapat mencapai standar kinerja yang tinggi. Data yang ada menunjukkan bahwa standar kinerja yang ditetapkan minimal 76,00 sedangkan rata-rata realisasi kinerja pegawai mencapai 75,17 hal ini menunjukkan kinerja pegawai dikategorikan masih rendah.

Rendahnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng diduga karena ketidaktepatan promosi jabatan dan rendahnya disiplin kerja pegawai. Dari hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan dengan sekretaris Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dan sepuluh orang pegawai menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan tidak tepat sasaran dimana pegawai yang mendapat promosi jabatan tidak sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki. Sehingga mengalami ketidaksesuaian antara tingkat keahlian yang dimiliki dengan jabatan yang didapat saat ini. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat dalam bekerja dapat semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dalam laporan pelanggaran disiplin pegawai pada tahun 2014 juga dinyatakan bahwa masih banyaknya pelanggaran peraturan tata tertib yang dilanggar sehingga dapat dilihat poin-poin jumlah pelanggaran yang dilakukan pegawai sudah melebihi standarisasi yang telah ditetapkan instansi.

Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung di Dinas perhubungan Kab. Buleleng, dimana masih ditemukan pegawai yang masuk kerja terlambat, kedisiplinan dalam hal berpakaian serta sering mengulur waktu istirahat. Semua ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja pegawai pada instansi tersebut dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Oktaviani dan Netra (2008) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Putra dan Subudi (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan (eksplanasi) yang teruji mengenai hal sebagai berikut. (1) Pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, (2) Pengaruh promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, (3) Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, dan (4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai

promosi jabatan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai promosi jabatan dan disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja. Menurut Hasibuan (2012: 108), bahwa promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Sejalan dengan pendapat Samsudin (2006: 246) mengatakan bahwa promosi jabatan berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Menurut Ardana, dkk. (2012), bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah (1) dimensi senioritas dengan indikatornya (a) memiliki kemampuan yang lebih tinggi, lamanya bekerja (b) gagasan yang lebih luas, dan (c) manajerial yang rasional; (2) dimensi prestasi kerja dengan indikatornya (a) prestasi/ hasil pekerjaan yang tinggi; (3) dimensi tingkat loyalitas dengan indikatornya (a) kesetiaan terhadap organisasi, (b) bertanggung jawab; dan (4) dimensi kejujuran dengan indikatornya kejujuran yang dimiliki. Singodimedjo (2002) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sejalan dengan pendapat Lateiner (1995) mengartikan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam meneliti disiplin kerja seorang pegawai dari masing-masing organisasi berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2010), bahwa aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu (1) mematuhi semua peraturan organisasi, (2) penggunaan waktu secara efektif, (3) tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan (4) tingkat absensi. Menurut Amins (2012: 41), bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat Rivai dan Basri (2005) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja 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. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja menurut Wirawan (2009), bahwa dimensi dan indikator kinerja meliputi (1) dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kuantitas hasil kerja, (b) kualitas hasil kerja, dan (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas; (2) dimensi perilaku kerja terdiri dari tiga indikator meliputi (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian; dan (3) dimensi sifat pribadi terdiri dari tiga indikator yaitu (a) kepemimpinan, (b) kejujuran, dan (c) kreativitas.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Nomor 62 dan objek dalam penelitian ini adalah promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini termasuk penelitian sampel dengan jumlah responden 82 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) wawancara, (2) kuesioner, dan (3) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

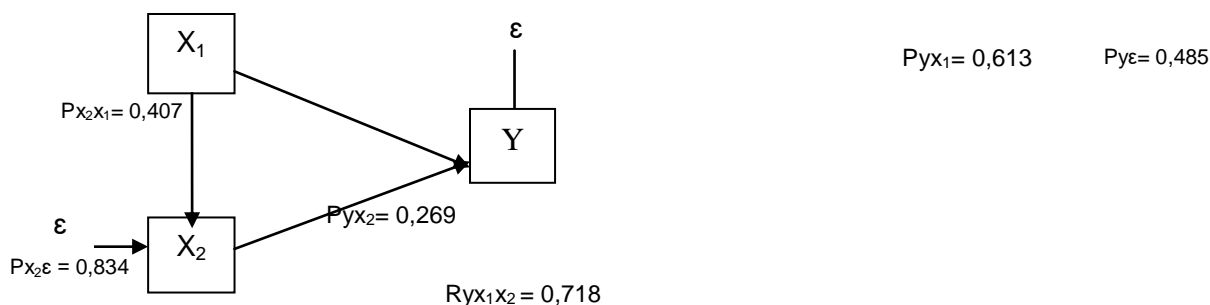
Hasil analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	p-value	Alpha (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,718	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yx_1x_2}$	0,515	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{yX_1}	0,613	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{yX_1}$	0,376	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,269	0,015	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{yX_2}$	0,072	0,015	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y
$P_{X_2X_1}$	0,407	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,166	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{y\epsilon}$	0,485	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\epsilon}$	0,834	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber: Pengolahan data SPSS

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Struktur pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan: X_1 = Promosi Jabatan
 X_2 = Disiplin Kerja
Y = Kinerja pegawai
 ϵ = faktor lain

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Sumbangan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,376	37,6%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,067	6,7%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,443	44,3%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,072	7,2%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,515	51,5%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,485	48,5%
Total	1,000	100%

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng sebesar 71,8 %. Besar sumbangan pengaruh promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 51,5 %, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 48,5 %. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai menurut Siagian (2002), bahwa kompensasi, kepemimpinan, stres kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Besar hubungan pengaruh promosi jabatan terhadap disiplin kerja adalah 40,7 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh promosi jabatan terhadap disiplin kerja adalah 16,6 %. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 83,4 %. Faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Singodimedjo (2002), bahwa pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin, dan aturan yang pasti.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 61,3 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai adalah 37,6 %.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 26,9 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 7,2 %.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa variabel promosi jabatan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Hasibuan (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh promosi jabatan yang dilakukan organisasi serta disiplin kerja yang dimiliki pegawai itu sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Netra (2008) menyatakan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta Putra dan Subudi (2007) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai menunjukkan bahwa promosi jabatan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Ardana, dkk (2012) menyatakan bahwa promosi jabatan yang dilakukan pada karyawan akan memberikan dampak serta manfaat yang positif bagi perusahaan yaitu dalam meningkatkan disiplin kerjanya. Salah satu kegiatan promosi yang diperuntukan guna menjamin kondisi yang baik sehingga dengan disiplin kerja yang tinggi maka tenaga kerja mampu memberikan *outcome* yang tinggi pula.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang dipromosikan pada jabatan yang tepat maka dalam bekerja semakin dapat meningkatkan dan kinerjanya pula juga akan meningkat. Hasil penelitian ini turut mendukung kajian empirik oleh Oktavianti dan Netra (2008) menyebutkan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari promosi jabatan yang dilakukan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Singodimedjo (2010) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian empirik oleh Sidanti (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, tentunya ada beberapa keterbatasan atau kelemahan, diantaranya (a) objek yang diteliti hanya pada pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng, (b) hasil penelitian ini hanya dapat digunakan pada satu instansi, dan (c) jumlah variabel operasional terbatas, yaitu promosi jabatan, disiplin kerja dan kinerja pegawai meskipun secara teoritis dan empirik masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.
- (2) Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

- (3) Ada pengaruh positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.
- (4) Ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- (1) Bagi Dinas Perhubungan Kab. Buleleng adapun upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan promosi jabatan agar tepat pada sasaran adalah instansi Dinas Perhubungan Kab. Buleleng perlu meningkatkan menyiapkan kompetensi pegawainya dengan cara memberikan pelatihan serta pengembangan terhadap kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang telah dimilikinya agar sesuai dengan jabatan yang akan ditempati.

Selain memperbaiki permasalahan dalam melakukan promosi jabatan, tingkat disiplin kerja pegawai juga perlu ditingkatkan, dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, hal yang harus dilakukan sebagai berikut.

- a. Setiap pegawai Dinas Perhubungan Kab. Buleleng tidak lagi menggunakan absensi manual melainkan harus dengan absensi finger print atau webcam sehingga bisa mencegah kecurangan dalam hal absensi pegawai dan disiplin kerja dapat ditingkatkan.
 - b. Instansi Dinas Perhubungan Kab. Buleleng perlu memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai apabila melanggar peraturan yang berlaku serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik agar menjadi sebuah dorongan untuk selalu bekerja secara disiplin.
- (2) Bagi peneliti
Selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu promosi jabatan, disiplin kerja, serta kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek dan objek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji pengaruh variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, tingkat pendidikan dan komunikasi.

Daftar Pustaka

- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Mudiarta Utama, I Wayan. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagia, I Wayan. 2005. *Pengaruh Model Intelektual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah daerah Kabupaten di Provinsi Bali*. Disertai Doktor dalam Ilmu Ekonomi Universitas Padjajaran (tidak diterbitkan). Bandung
- Dessler, Garry. 2008. *Human Resource Management, fourth edition*. New jersey: Prentice Hall Internasional.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judas, Agnetha. 2013. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, Volume 1, Nomor 4 I. Hal 1219-1228.

- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lateiner, AR. 1995. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Terjemahan Imam Soedjono)*. Jakarta: Aksara Baru.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Oktavianti dan Netra. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan Dan Kompetensi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Volume 2, Nomor 2. Hal 2515-2529.
- Putra dan Subudi. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjungbenoa-Nusa Dua. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21, Nomor 2. Hal 802-815.
- Ranuopandojo, Hidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo FE-UGM.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-1. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, Volume 9, Nomor 8. Hal 44-53.
- Singodimedjo. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soediono, Lateiner 1995. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, Nyoman. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: Buku Ajar.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Widyatmini dan Hakim. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Volume 13, Nomor 2. Hal 163-171.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis; Teori dan Praktik*. Edisi Ke-2. Jakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.