



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS  
BUANA PERKASA**

SKRIPSI

Rama Ajie Pamungkas

1602025014

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS  
BUANA PERKASA**

SKRIPSI

Rama Ajie Pamungkas

1602025014

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Desember 2020  
Yang Menyatakan,



(Rama Ajie Pamungkas)  
1602025014

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA

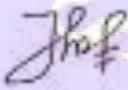
**NAMA** : RAMA AJIE PAMUNGKAS

**NIM** : 1602025014

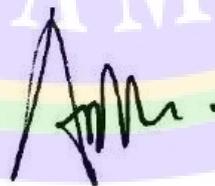
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2016

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M.	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M,

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN  
PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS BUANA  
PERKASA**

**NAMA** : **RAMA AJIE PAMUNGKAS**

**NIM** : **1602025014**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2016**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	- ACC KAPROD
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M.	Jha

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

ACC KAPROD  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INOKOMAS BUANA PERKASA**

yang disusun oleh:  
Rama Ajie Pamungkas  
1602025014

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal :

**Tim Penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



(Dr., Sunarta, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr., Andi Sessu, S.Pd., M.Si.)

Anggota :



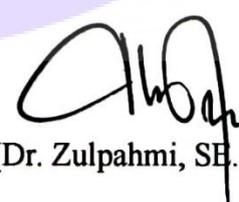
(Pahman Habibi, SE., MM.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajeen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA      Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

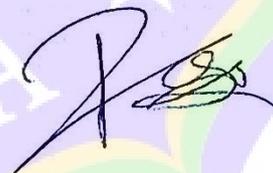
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rama Ajie Pamungkas  
NIM : 1602025014  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

12 Desember 2020  
Yang Menyatakan



(Rama Ajie Pamungkas)

## ABSTRAK

**Rama Ajie Pamungkas (1602025014)**

**“PENGARUH *REWARD SYSTEM* DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INOKOMAS BAUANA PERKASA”.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Kata Kunci : Reward System, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Reward System dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Indokomas Buana Perkasa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Reward System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu *Reward System* dan Promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**Rama Ajie Pamungkas (1602025014)**

**"THE EFFECT OF REWARD SYSTEM AND POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INOKOMAS BAUANA PERKASA ".**

*Essay. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Keywords: reward system, position promotion and employee performance*

*This study aims to determine how the effect of reward system and job promotion on employee performance. This study used a survey method. This research was conducted on employees of PT Indokomas Buana Perkasa. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. Data processing and analysis techniques used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing. The results showed that partially the Reward System had a positive and significant effect on employee performance and partially Job Promotion had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the two independent variables, namely Reward System and Job Promotion together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puja serta syukur selalu di ucapkan kepada tuhan semesta alam, sang Khaliq Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Sholawat serta salam tak luput penulis panjatkan kepada baginda besar Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat muslim dari jaman jahiliyah dan gelap akan ilmu sampai jaman yang terang benderan saat ini yang kaya akan ilmu, begitu pula pengorbanan dan kesetian para sahabat dalam menemani dan berjuang bersama Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam, menjadi suri tauladan bagi umat manusia seluruh dunia. Semoga kelak kita dapat berkumpul bersama pada kondisi dan tempat yang lebih baik. *Aamiin Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Dalam mengerjakan skripsi bukanlah hal yang mudah bagi penulis, banyak persoalan yang penulis teliti secara bijak dalam memasukan kedalam skripsi ini. Hal-hal demikian penulis dibantu oleh beberapa orang yang berperan penting dalam pembuatan skripsi ini dan banyak juga orang yang mendukung dan membantu selama penyusunan sehingga banyak kata yang ingin penulis ucapkan kepada semua orang yang mendukung dan membantu segala kegiatan penelitian skripsi penulis.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menjalankan proses penelitian ini, yaitu:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kelancaran untuk bisa menyelesaikan skripsi yang diberikan pada penulis.
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa yang tiada henti diberikan kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Tohirin S.H.I., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh Bapak/Ibu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada saya selama menjalani perkuliahan.
12. Karyawan PT Indokomas Buana Perkasa yang telah membantu saya dalam pengisian kuisioner penulis.
13. Umar Syah Putera, Saiful Bahari, Nandar Ahmad Fauzi, Fajar Tama Aprilianto, Subhan Nazier, Aby Rafdi, Safira Fauzia, Jovian Ajie Pratama dan segenap kawan-kawan yang selalu *support* saya selama penyusunan skripsi.
14. Orang tua saya dan keluarga yang selalu menemani saya selama penyusunan skripsi.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.

Semoga penelitian atau skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak pembaca atau pihak-pihak yang bersangkutan.

Dengan kerendahan hati saya tidak sanggup membalas budi baiknya, semoga amal teman-teman dan Bapak/Ibu sekalian akan mendapatkan balasan yang mulia dan bermanfaat dari Allah SWT, Aamiin.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal oleh yang senantiasa mendapatkan ridho Allah SWT dan diberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan terdapat banyak kekurangan dan kesalahan yang penulis tidak ketahui, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk tercapainya penelitian yang lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca. Terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...*

Jakarta, 12 Desember 2020

Peneliti



Rama Ajie Pamungkas

NIM : 1602025014

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	11
2.2 Telaah Pustaka .....	26
2.2.1 <i>Reward System</i> .....	26
2.2.1.1 <i>Pengertian Reward System</i> .....	26
2.2.1.2 <i>Fungsi dan Tujuan Reward</i> .....	28
2.2.1.3 <i>Jenis-Jenis Reward</i> .....	28

2.2.1.4 Faktor-Faktor Reward System .....	30
2.2.2 Promosi Jabatan .....	32
2.2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan .....	32
2.2.2.2 Tujuan dan Manfaat Promosi Jabatan.....	34
2.2.2.3 Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....	35
2.2.2.4 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	35
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	36
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	36
2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	36
2.2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	38
2.3 Kerangka Pemikiran.....	41
2.4 Rumusan Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODOLOGI</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	43
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.3 Populasi dan Sampel .....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel .....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.4.1 Tempat Penelitian .....	47
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	48
3.5.1 Analisis Kualitas Data .....	48
3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	49
3.5.1.2 Uji Reabilitas .....	49
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.5.3 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	51
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	51
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54

3.5.3.4 Uji Hipotesis .....	55
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	56
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	56
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda .....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	58
4.1.1 Sejarah PT. Indokomas Buana Perkasa .....	58
4.1.2 Visi dan Misi PT. Indokomas Buana Perkasa .....	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Indokomas Buana Perkasa .....	59
4.1.4 Bidang Usaha.....	59
4.1.5 Karakteristik Responden PT. Indokomas Buana Perkasa .....	60
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	63
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	63
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	63
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.2.2.1 Persepsi Karyawan Terhadap Reward System .....	66
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan .....	75
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	92
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	92
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	93
4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	97
4.2.3.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	99
4.2.4 Analisis Uji Hipotesis .....	100
4.3 Pembahasan .....	102
4.3.1 Pengaruh Reward System Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokomas Buana Perkasa .....	102
4.3.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indokomas Buana Perkasa .....	104
4.3.3 Pengaruh Reward System dan Promosi Jabatan Terhadap	

<i>Kinerja Karyawan PT. Indokomas Buana Perkasa</i> .....	105
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	106
4.3.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Hasil <i>Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	106
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	107
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>112</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

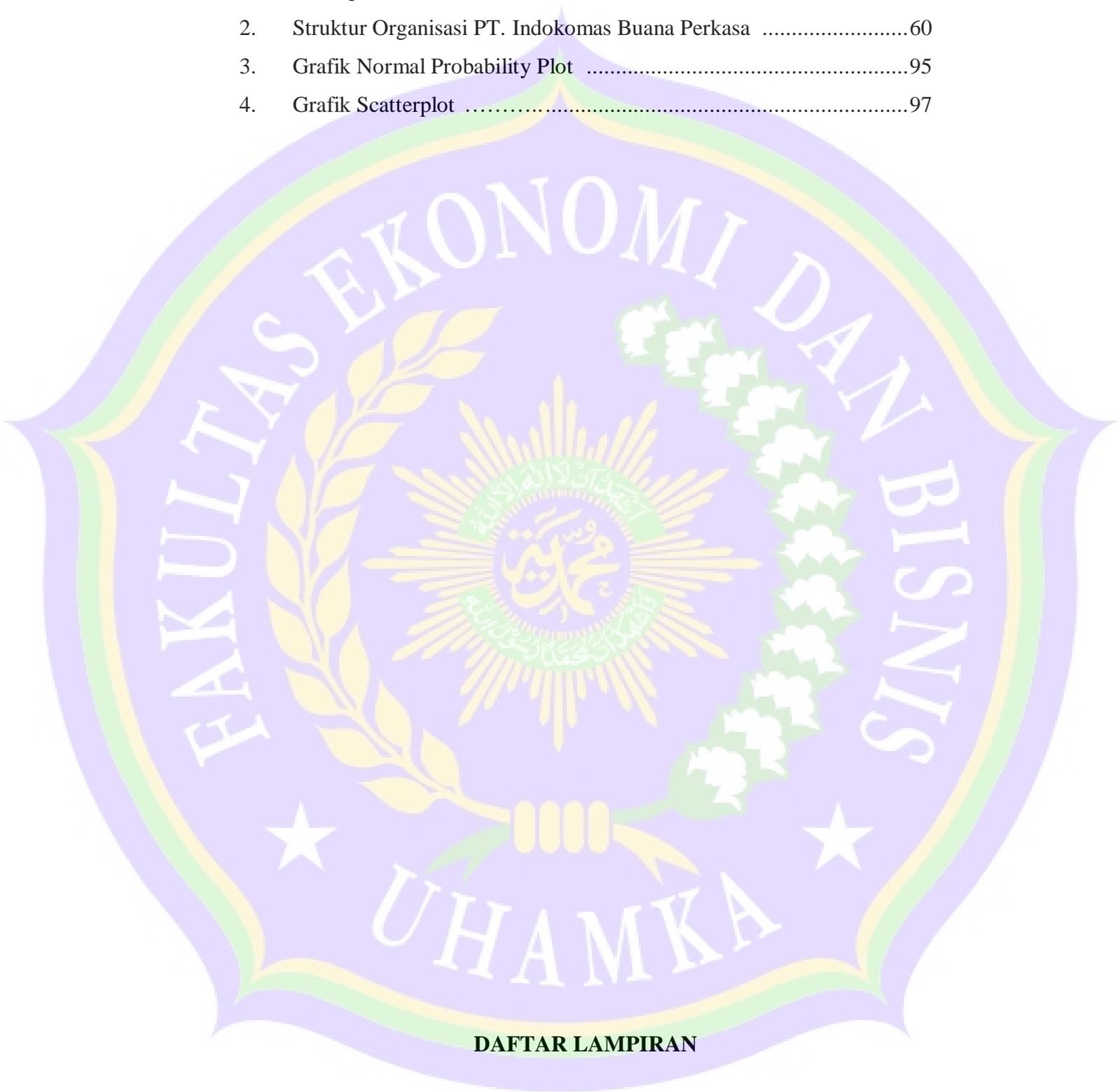
Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Kinerja Per Tahun PT. Indokomas Buana Perkasa.....	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	21
3.	Operasional Variabel .....	45
4.	Bobot Nilai Skala Likert .....	49
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Respdn .....	51
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	55
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier .....	58
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	62
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	63
11.	Uji Validitas Reward System .....	64
12.	Uji Validitas Promosi Jabatan .....	65
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	66
14.	Hasil Uji Reliabilitas .....	67
15.	Imbalan dan Reward Ketika Bekerja dengan Disiplin.....	68
16.	Kesempatan Promosi Apabila Berprestasi .....	68
17.	Gaji Yang Diterima Dengan Beban Pekerjaan.....	69
18.	Penghargaan yang Diberikan mendorong saya untuk di siplin .....	70
19.	Reward Ketika Disiplin Bekerja .....	71
20.	Promosi Jabatan Ketika Mencapai Sasaran .....	71
21.	Kebebasan Untuk Mengembangkan keterampilan .....	72
22.	Reward System Yang Diberikan .....	73
23.	Insentif yang Diberikan Untuk Disiplin Bekerja .....	74
24.	Skor dan Rata-Rata reward System .....	75
25.	Masa Kerja Dijadikan Pertimbangan Promosi Jabatan .....	76
26.	Loyal Terhadap Perusahaan .....	77
27.	Promosi Jabatan Berdasarkan Kepercayaan .....	78
28.	Karyawan yang Memiliki Penilaian Prestasi Kerja .....	79
29.	Karyawan Mempunyai Kesempatan Untuk Dipromosikan .....	79
30.	Kesetiaan dan Motivasi Kerja Yang Tinggi .....	80

31.	Tanggung Jawab Yang Tinggi .....	81
32.	Promosi Jabatan Sesuai Kebutuhan Perusahaan .....	82
33.	Pegawai Diprioritaskan Untuk Dipromosikan .....	83
34.	Skor dan Rata-Rata Indikator Promosi Jabatan .....	83
35.	Saya Mengerjakan Pekerjaan Dengan Penuh Ketelitian .....	85
36.	Selalu Belajar untuk Menjadi Ahli .....	86
37.	Dapat Menyelesaikan Pekerjaan tepat Waktu .....	87
38.	Memiliki Pengetahuan atas Pekerjaan yang Dilakukan .....	88
39.	Berusaha memperbaiki Kesalahan .....	88
40.	Selalu Berdiskusi Untuk Mengambil Keputusan .....	89
41.	Mampu Mengatasi Masalah Tanpa Menunggu Perintah .....	90
42.	Menunjukkan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan .....	91
43.	Skor dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan .....	92
44.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	94
45.	Hasil Uji Normalitas ..	95
46.	Hasil Uji Durbin Watson .....	98
47.	Analisis koefisien Korelasi Parsial .....	99
48.	Hasil Uji Statistik Uji t .....	102
49.	Hasil Uji Statistik Uji F .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
-------	-------	---------

1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	43
2. Struktur Organisasi PT. Indokomas Buana Perkasa .....	60
3. Grafik Normal Probability Plot .....	95
4. Grafik Scatterplot .....	97



Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/25
2.	Data Kuesioner .....	5/25
3.	Output Data SPSS .....	14/25
4.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi .....	21/25
5.	Formulir Persetujuan Judul Proskip.....	22/25
6.	Surat Tugas.....	23/23
7.	Catatan Konsultasi Skripsi I .....	24/25
8.	Catatan Konsultasi Skripsi II.....	25/25
9.	Daftar Riwayat Hidup .....	26/23

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi mempengaruhi berbagai bidang, salah satunya bidang ekonomi atau disebut globalisasi ekonomi yang mana merupakan suatu proses dari kegiatan ekonomi dan perdagangan di seluruh dunia. Hal ini dibuktikan dengan perdagangan antar negara di seluruh dunia menjadi semakin tidak terbatas. Globalisasi ekonomi menyangkut hubungan internasional dan menyebabkan terjadinya persaingan antar negara di seluruh dunia. Pelaku usaha di dunia mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk dapat membuat bisnisnya berkembang, namun mereka harus siap menghadapi persaingan yang cukup besar untuk dapat membuat bisnisnya berkembang, namun mereka harus siap menghadapi persaingan yang cukup ketat di era globalisasi ini. Secara tidak langsung kondisi globalisasi ekonomi ini berdampak cukup kuat terhadap kinerja suatu organisasi, dimana mereka harus bisa meningkatkan keunggulan kompetitifnya bila ingin tetap berada di persaingan yang cukup ketat.

Menghadapi perubahan bisnis ini terdapat beberapa para pelaku usaha di Indonesia mulai melebarkan sayapnya ke seluruh dunia demi meningkatkan bahan, mendongkrak pendapatan dan akan dikenal dunia. Tidak terkecuali perusahaan berplat merah atau badan usaha milik negara Indonesia. Keputusan yang baik yang sudah diambil, namun hal ini belum tentu berjalan dengan mulus mengingat persaingan antar pelaku usaha di dunia semakin ketat. Untuk dapat

bersaing di pasar global, mereka para pelaku usaha harus melakukan langkah yang tepat dalam menghadapi perubahan bisnis dengan cara meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan asset terpenting yaitu perannya dalam membantu memajukan perusahaan. Organisasi harus bisa membina dan mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individualnya, dalam hal ini, sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi yaitu merupakan karyawan, mereka yang memiliki potensi atau keahlian atau kemampuan yang baik dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pengolahan dan pembinaan yang baik yang dilakukan organisasi yaitu pada bagian manajemen personalia terhadap karyawan, maka kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA untuk dapat mempertahankan kinerja pegawai yang stabil. Kinerja dapat di bandingkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah di tentukan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup pada PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan tanggung jawab yang di berikan dengan hasil seperti yang di harapkan. Jika di kaitkan dengan performance sebagai kata benda (nouri) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari pekerjaan tersebut (thing

done), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai dengan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut penelitian “Ricky Gumawang (2017)” Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi ” Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi memperkuat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan BCA KCU Bandarlampung".Sedangkan menurut penelitian "Ali Jufri dan Dudung Hermawan (2018) dengan judul Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Cirebon)" Sistem Reward ternyata tidak memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawannya", kepuasan kerja juga tidak memberikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian dalam penelitian tersebut sistem reward dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Suharni – Rahayu (2017) berjudul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo” . Dan rxy sebesar 0,335 yang berarti terdapat suatu hubungan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi promosi jabatan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Metalindo". Sedangkan hasil penilitan Winda Sri Astuti (2018) dengan judul “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan” Analisis yang digunakan dalam

pengujian hipotesis adalah Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21 dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Luh Putu Darmikayani., Gede Putu Agus Jana Susila, S.E.,MBA ., Dr.I Wayan Bagia, M.Si . (2016) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort dan objeknya adalah promosi jabatan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data tersebut dapat di kumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif.

Hermawati Dwi Julianti (2017) dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Equityworld Futures Jakarta” Berdasarkan hasil pengujian uji hipotesis maka diperoleh  $t_{hitung}=6,87$  dan  $t_{tabel}=1,99$   $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,87 > 1,99$  yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya promosi jabatan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y).

Fenomena yang sering di alami karena dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah di picu dengan arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi oleh karena itu

perusahaan di tuntut untuk berkerja lebih efisien dan efektif.

Kinerja karyawan yakni hasil kerja karyawan dimana perannya dalam menyelesaikan apa yang dimiliki menjadi tanggung jawabnya didalam organisasi berkaitan dengan tugas yang diberikan. Hasil kerjanya sendiri tidak hanya berupa kuantitas tetapi juga kualitasnya. Keberhasilan organisasi antara lain dipengaruhi oleh kinerja karyawan di organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus bisa meningkatkan kerja serta kemampuan kerja karyawan sehingga kinerjanya optimal, karena kinerja atau hasil kerja yang baik yang diberikan oleh karyawan merupakan harapan setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, namun jika kinerja dari karyawan menurun, maka dapat mempengaruhi kemunduran suatu organisasi, dimana perusahaan sulit dalam berkembang dan mencapai tujuannya. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen personalia didalam organisasi terutama dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapai tujuan suatu organisasi.

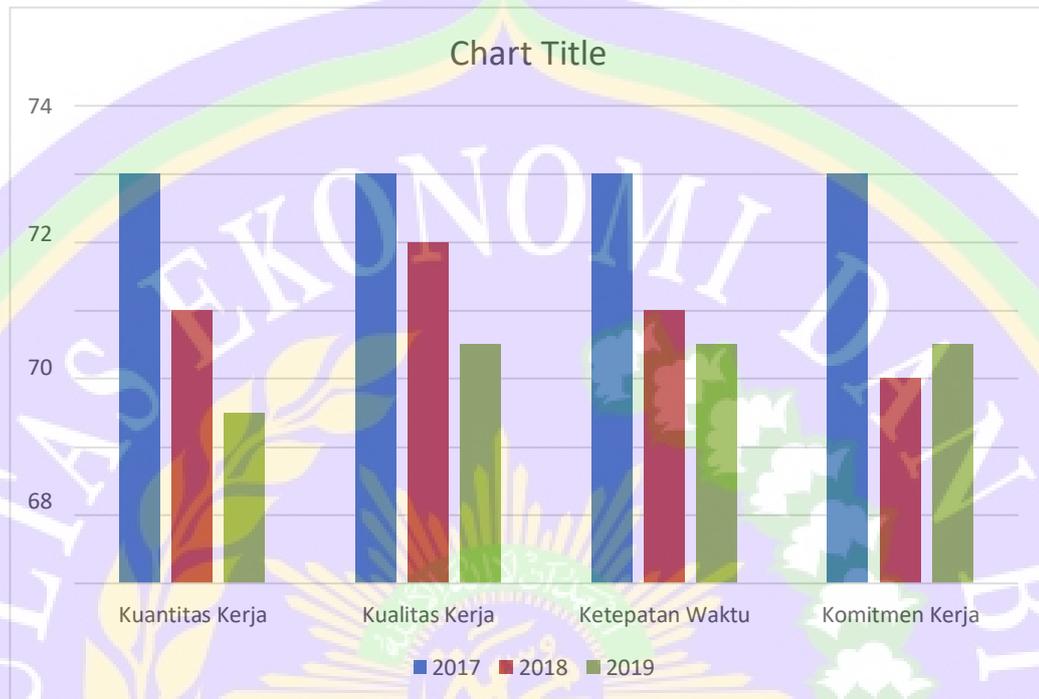
**Tabel 1.**

**Tabel Data Kinerja Per Tahun PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA**

<b>NO</b>	<b>Kinerja</b>	<b>2017 (%)</b>	<b>2018 (%)</b>	<b>2019 (%)</b>
<b>1</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>65</b>
<b>2</b>	<b>Kualitas Kerja</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>67</b>
<b>3</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>67</b>
<b>4</b>	<b>Komitmen Kerja</b>	<b>72</b>	<b>66</b>	<b>67</b>

Sumber: PT Indokomas Buana Perkasa

Untuk lebih jelasnya maka tabel tersebut diatas saya sajikan dengan bentuk grafik sebagai berikut :



*Sumber: Pengumpulan dan Pengolahan data oleh Penulis, 2020*

Standar yang ditetapkan perusahaan bahwa hasil evaluasi normal adalah mencapai minimum 70%. Dari tabel yang tertera di atas dapat saya simpulkan bahwa Data Kinerja Karyawan pada tahun 2017-2019 sebagai berikut :

1. Pada tahun 2017 nilai kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif tercapai target yang disimpulkan yakni 72%.
2. Pada tahun 2018 nilai kuantitas kerja tidak mencapai target 68%, Ketepatan Waktu 68%, Komitmen Kerja 66%. Dengan demikian dari tabel 2018 yang tercapai yaitu kualitas dengan persentase 70%.
3. Pada tahun 2019 data kinerja yang tidak mencapai target yaitu kuantitas yakni 65%, kualitas kerja 67%, Ketepatan Waktu 67%, Komitmen kerja 66%.

Berdasarkan hasil empiris yang diperoleh dari PT. Indokomas Buana Perkasa

unit SDM seperti terlihat pada tabel-tabel data kinerja karyawan, hal ini mempengaruhi kinerja yang dilakukan Internal dan Periodik oleh PT. Indokomas Buana Perkasa dapat penulis jelaskan bahwa:

1. Kuantitas Kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit , jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lainnya.
4. Komitmen Kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari tabel yang tertera diatas dapat saya simpulkan bahwa Data Kinerja Karyawan Unit SDM & Umum pada tahun 2017-2019 sebagai berikut:

1. Pada tahun 2017 disimpulkan merata pada persentase 72% oleh pihak SDM.
2. Sedangkan pada tahun 2018 Kinerja terendah pada tabel Komitmen kerja dengan persentase 66%.
3. Di tahun 2019 pada tabel Kualitas Kerja, Ketepatan waktu dan Komitmen kerja 67% yang berarti karyawan tersebut bekerja dengan tidak efektif. Dengan demikian maka kinerja karyawan di PT. Indokomas Buana Perkasa Unit SDM masih rendah dan tidak stabil, maka harus ditingkatkan.

Salah satu *Reward system* atau penghargaan yang di berikan oleh organisasi adalah suatu dukungan untuk karyawannya sendiri demi mencapainya target yang di inginkan oleh organisasi tersebut , karena dengan adanya *reward system* atau penghargaan maka karyawan akan merasa termotivasi atau ada dukungan oleh perusahaan ketika karyawan tersebut berhasil dalam mengejakan sesuatu atau berprestasi dalam bekerja.

Penelitian yang di lakukan oleh Ricky Gumawang (2017) dan Ali Jufri, Dudung Hermawan menunjukkan bahwa Reward System berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawan-karyawannya. Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Promosi Jabatan. Promosi Jabatan sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya Promosi Jabatan dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan atau kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yangdiberikan atasannya secara tepat waktu. Promosi Jabatan merupakan suatu dorongan untuk diri sendiri atau karyawan yang ingin mencapai jabatan yang lebih tinggi

Sebuah organisasi harus melakukan promosi jabatan karena dari promosi jabatan maka karyawan akan tidak akan merasa bosan atau juga dengan adanya seorang karyawan yang telah di berikan promosi kepada perusahaan dengan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya karyawan karyawan lain pun ikut iri dengan itu pasti karyawan laiinya akan termotivasi dengan kerja yang lebih bagus dan baik agar bisa di promosikan dengan jabatan yang lebih tinggi dari

sebelumnya .

Menurut penelitian Luh Putu Darmikayani dkk (2016) dan Hermawati Dwi Julianti (2017) menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya perusahaan memberikan penghargaan (*Reward System*) dan Promosi Jabatan sebagai upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan di perusahaan. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Reward System dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indokomas Buana Perkasa”**.

## 1.2 Permasalahan

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari ringkasan penjelasan di atas dan perlu untuk memperjelas arah dari penelitian program proposal skripsi ini, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapatnya masalah dalam reward yang turun di berikan terhadap karyawan PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA
2. Kurang efektifnya kinerja yang di hasilkan oleh karyawan PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA dalam beberapa tahun terakhir tidak adanya reward dalam kinerja pada karyawan PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA
3. Lingkungan kerja yang kurang dalam mendukung efektifitas kinerja karyawan
4. Promosi jabatan yang kurang bagi karyawan yang memiliki efektifitas yang baik dalam kinerja.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka pembatasan masalah hanya pada variable Reward System, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan pada PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA. Hal ini dimaksudkan untuk lebih fokus dan terarah pada penelitian

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah bagaimanakah pengaruh Reward System dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang di atas maka penulis memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Reward System pada karyawan PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA.
2. Untuk mengetahui Promosi Jabatan pada karyawan PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Reward System terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDOKOMAS BUANA PERKASA.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Reward System dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDOKOMAS BUANA

PERKASA.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat dan isinya sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini bisa di harapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai masalah *Reward System* dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Penelitian ini bisa di harapkan dapat menjadi refrensi penelitian yang akan datang dan dapat mengembangkan suatu ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menambah pengetahuan dan wawasan berfikir untuk di pakai di kemudian hari bisa menjadi bekal dalam memasuki dunia kerja.
- 2) Hasil penelitian di harapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fitri, Massuki S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat).Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jati, B. R. G. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.
- Jufri, A., & Hermawan, D. (2018). PENGARUH REWARD DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG CIREBON). *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 1-12.
- Julianti, H. D. (2017). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt equityworld futures Jakarta.
- Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI JABATAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HASJRAT ABADI (SUDIRMAN) MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Oktafiasari, I. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Simki-Ekonomi*. Vol. 01, No. 08.

[http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2017/8bb4d2d323d884f42ab5921ab1b783cd.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/8bb4d2d323d884f42ab5921ab1b783cd.pdf). 15 Agustus 2018.

*Pengaruh Reward, VOI Manajer Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*

**PENGARUHREWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJAKARYAWAN PT. TELKOM DIVISI REGIONAL I MEDAN**  
<https://docplayer.info/49729148-Kuesioner-pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap-disiplin-kerja-karyawan-pt-telkom-divisi-regional-i-medan.html>

**PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. TELKOM DIVISI REGIONAL I MEDAN**  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/62896/Appendix.pdf;jsessionid=62356A8B0CBADE66D3B937FC0FAF64F7?sequence=1>

*Pengaruh kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, KAI DAOP 1 JAKARTA*  
[http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/126953-6639 Pengaruh%20kepemimpinan Lampiran.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/126953-6639%20Pengaruh%20kepemimpinan%20Lampiran.pdf)

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sabar, N.D., Adolfina. dan Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2. Hal. 404 – 413.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15686>.

Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadilaga, R. M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). **PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA** (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(1), 156-163.

Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 59-75.

Wilis, S. F., & Agustina, T. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pengelola Taman Margasatwa Ragunan Jakarta Selatan. *Simnasiptek 2017*, 1(1), 67-72.

