

## THE EFFECT OF COMPETENCY AND ASSESSMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON PROMOTION AT PT. BUKIT ENERGI INTEGRATED SERVICE

Erdiansyah<sup>1</sup>, Benny Usman<sup>2</sup>, Rati Purnamasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Email: [ratipurnamasari04@gmail.com](mailto:ratipurnamasari04@gmail.com)

---

### Artikel History:

Artikel masuk: 08/02/2024

Artikel revisi: 26/04/2024

Artikel diterima: 30/04/2024

---

### Keywords:

*Kompetensi, Penilaian prestasi kerja karyawan dan Promosi jabatan*

---

---

### ABSTRAK

PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa Operation & Maintenance (O&M) di bawah grup PT Bukit Asam Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Metode kuantitatif dipilih peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan menggunakan data primer berupa observasi dan kuesioner dengan responden sebanyak 60 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan pengolahan data menggunakan program software SPSS versi 21. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan terdapat pengaruh kompetensi terhadap promosi jabatan artinya secara parsial kompetensi mempengaruhi promosi jabatan. Sementara itu penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan artinya secara parsial penilaian prestasi kerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Dari hasil uji F diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Service Terpadu.

---

### ABSTRACT

*PT. Bukit Energi Servis Terpadu (BEST) is a company engaged in Operation & Maintenance (O&M) services under the PT Bukit Asam Tbk group. This research was conducted with the aim of determining the effect of competence and assessment of employee performance on job promotion. The quantitative method was chosen by researchers to conduct this study using primary data in the form of observations and questionnaires with respondents as many as 60 employees. Data analysis techniques used include multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test with data processing using SPSS software program version 21. Based on the results of the t test conducted, there is an influence of competence on job promotion, meaning that partially competence affects job promotion. Meanwhile, the assessment of employee work performance on job promotion means that partially the assessment of employee work performance affects the promotion of positions at PT. Hill Energy Integrated Service. From the results of the F test,  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. So it can be concluded that there is a significant relationship between competence and employee performance assessment of promotion at PT. Hill Energy Integrated Service.*

---



## INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan karena keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mewujudkan *goals* yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. SDM sebagai penggerak pada suatu perusahaan atau instansi maka harus dilatih dan dikembangkan potensinya. Setiap perusahaan harus mempertimbangkan cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM, agar dapat mendorong keberhasilan bagi perusahaan.

Pentingnya mengelola SDM agar dapat memperlancar kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan tujuan dan juga visi perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang baik juga dapat menumbuhkan banyak manfaat pada banyak sektor. Selain itu SDM merupakan sumber daya yang utama yang harus dioptimalkan demi peningkatan setiap lini kerja yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Banyak hal yang dapat memaksimalkan pengelolaan SDM contohnya promosi jabatan, kompetensi dan juga penilaian kinerja karyawan.

Promosi jabatan menjadi salah satu cara untuk mengembangkan SDM, dengan melakukannya karyawan akan merasa diperhatikan, diperlukan, dihargai dan diapresiasi pekerjaannya oleh pimpinan sehingga bisa mendapatkan *output* yang lebih maksimal (Hasibuan, 2019). Syarat untuk melakukan promosi jabatan karyawan bisa berdasarkan pengalaman, loyalitas, pendidikan, tanggung jawab dan prestasi kerja. Agar bisa mendapatkan karyawan yang tepat untuk dilakukan promosi jabatan atasan harus mengetahui prestasi kerja dan kompetensi seorang karyawan selama bekerja di Perusahaan.

(Sutrisno, 2020) menyatakan bahwa kompetensi ialah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan diiringi dengan sikap kerja keras serta penerapan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja dan mengarah pada persyaratan kerja yang ditentukan. Melalui kompetensi perusahaan dapat mengetahui kemampuan seorang karyawan, apakah sudah sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan untuk dapat melakukan promosi jabatan.

Pentingnya kompetensi karyawan menjadi landasan untuk berkembangnya seorang karyawan. Hal tersebut sangat membutuhkan dukungan manajemen dalam membuat kebijakan yang dapat menghandirkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai posisi yang diduduki. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan juga harus mengawasi jalannya pengawasan kompetensi karyawan di perusahaannya.

Selain kompetensi terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan seorang karyawan, yaitu penilaian prestasi kerja karyawan (PPKK). (Sedarmayanti, 2019) menyatakan bahwa PPKK merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja seseorang. PPKK menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang diberikan. PPKK juga dapat memberikan representasi nilai agar dapat menjadi beberapa acuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan. Melalui menggunakan penilaian ini, perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawannya sehingga memotivasi karyawan. Selain itu PPKK juga dapat digunakan sebagai acuan untuk dilakukannya promosi jabatan.

(Hasibuan, 2019) salah satu syarat promosi jabatan ialah prestasi kerja. Setelah membaca Surat Keputusan Direksi PT. Bukit Energi Servis Terpadu Nomor 040/KEP/Int-BEST/X/2020 mengenai Promosi, Demosi, Mutasi dan Rotasi Karyawan di Lingkungan PT. Bukit Energi Servis Terpadu diketahui bahwa PPKK belum menjadi dasar promosi jabatan. Dalam hal ini penilaian prestasi kerja karyawan PT. Bukit Energi Servis Terpadu sudah menjadi syarat dalam promosi jabatan namun pada realisasinya belum dilaksanakan secara optimal. Penelitian sebelumnya oleh Hasibuan dkk. (2021) menyatakan bahwa Prestasi kerja dan kompetensi pegawai berdampak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

## LITERATURE REVIEW

### Kompetensi

Sutrisno (2020) menyatakan bahwa kompetensi ialah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan diiringi dengan sikap kerja keras serta penerapan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja dan mengarah pada persyaratan kerja yang ditentukan.

Edison (2018) mengemukakan bahwa kompetensi ialah kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mempunyai keunggulan yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kerja sesuai standar yang telah ditetapkan. Dimana kompetensi ini bisa diperoleh dari belajar, seringkali mengikuti pelatihan juga kesempatan dalam penanganan pekerjaan baik pada jabatannya saat ini maupun *assignment* dari atasan yang dapat mendukung berkembangnya kompetensi seorang karyawan.

Berikut indikator kompetensi menjadi 3 indikator, menurut Edison (2018) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengetahuan
- b. Keahlian
- c. Sikap

### Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa PPKK ialah proses yang digunakan perusahaan dalam mengevaluasi prestasi kerja karyawan, apabila hal tersebut dilakukan dengan tepat dan benar, maka karyawan, semua pihak yang terlibat dan organisasi menguntungkan dengan *focus strategic* dari perusahaan.

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa PPKK ialah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi dan menilai kinerja seseorang secara berkala, karena kinerja dipandang sebagai perpaduan antara hasil kerja yang harus dicapai dengan kompetensi.

Berdasarkan penjelasan di atas PPKK ialah proses terpadu untuk mengukur

Prestasi Kerja seorang pekerja yang dilakukan dalam tiga tahap yaitu: Penetapan Rencana Kerja (*Performance Plan*), Peninjauan Kinerja (*Performance Review*) dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sesuai dengan fungsi, tanggung jawab dan wewenangnya (*Performance Review*).

Berikut indikator penilaian prestasi kerja karyawan dibagi menjadi 4 menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut :

- a. Kerjasama
- b. Tanggung jawab
- c. Kepemimpinan
- d. Kedisiplinan

### **Promosi Jabatan**

Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa promosi jabatan merupakan peralihan posisi karyawan yang mengakibatkan bertambahnya wewenang dan tanggungjawab serta diiringi dengan meningkatnya kewajiban, status, hak dan penghasilan yang meningkat. Syarat untuk melakukan promosi jabatan karyawan bisa berdasarkan pengalaman, loyalitas, pendidikan, tanggung jawab dan prestasi kerja.

Siagian (2019) menyatakan bahwa promosi jabatan ialah seseorang yang beralih posisi dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih tinggi dan tentunya diiringi dengan tanggung jawab serta kompensasi yang lebih besar.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dikatakan bahwa promosi jabatan ialah peralihan karyawan dari satu posisi ke posisi yang setingkat lebih tinggi. Dengan dilakukannya promosi jabatan terhadap karyawan maka tanggungjawab dan penghasilannya akan menjadi lebih tinggi. Promosi dilaksanakan dalam rangka pengisian Formasi Jabatan serta sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan Perusahaan kepada karyawan atas kemampuan dan integritasnya.

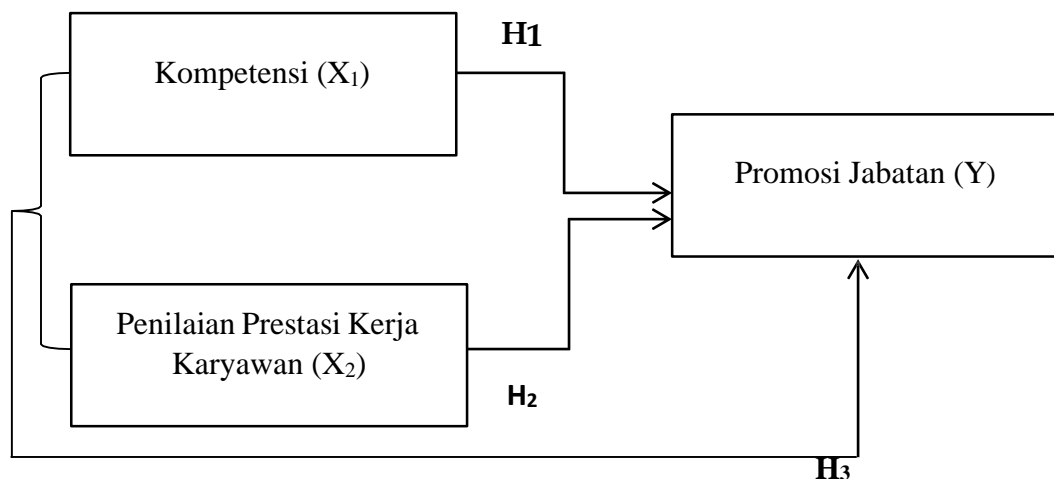
Berikut indikator Promosi jabatan dibagi menjadi 9 menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut :

- a. Kejujuran
- b. Disiplin
- c. Prestasi kerja
- d. Kerjasama

- e. Kemampuan
- f. Loyalitas
- g. Kepemimpinan
- h. Komunikatif
- i. Pendidikan

### Kerangka Berpikir

Tabel 1 kerangka berpikir



### Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap promosi jabatan
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

### METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang ditetapkan, dengan menggunakan data primier yang diperoleh dari observasi dan kuesioner. Jumlah populasi yang digunakan sebanyak 147 karyawan dan

menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan. Di dalam penelitian ini sampel yang diambil secara acak tanpa membedakan Tingkat populasi yang disebut dengan *stratified random sampling*.

Teknik uji coba instrument menggunakan uji validas dan uji realibilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

## RESULTS

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pertanyaan atau pernyataan dari variabel kompetensi, prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan diperoleh nilai sig  $\alpha < 0,05$  artinya, semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's > Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,848	Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ( $X_2$ )	0,863	Reliabel
Promosi Jabatan ( $Y$ )	0,882	Reliabel

Sumber : data diolah tahun 2023

Sementara hasil uji reliabilitas dari variabel kompetensi, prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan diketahui hasil Cronbach alpha  $> 0,60$  artinya seluruh pertanyaan dapat dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. Uji normalitas**

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	$\alpha=0,05$	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	0,383	0,05	Normal
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ( $X_2$ )	0,444	0,05	Normal
Promosi Jabatan ( $Y$ )	0,542	0,05	Normal

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel kompetensi, penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan memperoleh nilai *Asym sig (2-tailed)* lebih besar dari 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji regresi berganda**

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

Variabel	B	Std. Error	Standardized Coefficients
a (konstanta)	1,125	3,895	
Kompetensi ( $X_1$ )	0,771	0,173	0,550
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan ( $X_2$ )	0,457	0,165	0,342

Sumber : data diolah tahun 2023

Analisis regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Dari tabel di atas dapat disimpulkan, nilai konstanta promosi jabatan sebesar 1,125 yang diartikan jika nilai kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan adalah 0 maka nilai promosi jabatan adalah 1,125. Nilai koefisien kompetensi 0,771 artinya jika terjadi peningkatan nilai kompetensi sebesar 1 satuan sedangkan variabel lainnya tetap maka akan meningkatkan promosi jabatan sebesar 0,771. Nilai koefisien regresi variabel penilaian prestasi kerja karyawan 0,457 artinya jika terjadi peningkatan nilai penilaian prestasi kerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan dapat meningkatkan nilai promosi jabatan sebesar 0,457.

### Uji t (secara parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent .

Tabel 5. Uji t

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Penilaian prestasi kerja karyawan	0,008	0,05	Signifikansi
Kompetensi	0,000	0,05	Signifikansi

Sumber : data diolah tahun 2023

Diketahui bahwa hasil nilai signifikansi antara variabel kompetensi terhadap promosi jabatan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi variabel promosi jabatan.

### Uji F (secara simultan )

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan.



**Tabel 6. Uji F**

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Penilaian prestasi kerja karyawan	0,000	0,05	Signifikansi

Sumber : data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai signifikansi antara variabel kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dan penilaian prestasi kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap promosi.

Studi ini dapat memperkaya karya ilmiah yang berkaitan dengan kompetensi, penilaian prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan. Terkhususnya penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi dan prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Dari hasil penelitian menunjukkan dampak variabel yang di uji cukup besar.

Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (suharini, 2018). Maka dari itu sebelum melakukan promosi jabatan Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan Kembali kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang akan dipromosikan baik dari segi Pendidikan dan pengalaman.

Pengaruh yang diberikan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan membuktikan pentingnya Perusahaan untuk memaksimalkan penilaian prestasi kerja karyawan agar Ketika Perusahaan melakukan promosi jabatan akan dapat dengan mudah memilih karyawan yang sesuai dengan posisi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ( Nurlina N, 2020).

## CONCLUSION AND SUGGESTION

### Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, secara parsial kompetensi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu dan secara parsial penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Secara bersama-sama atau simultan kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Bukit Energi Servis Terpadu.

### Saran

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan, sehingga diharapkan dalam melakukan promosi jabatan pihak SDM pada perusahaan hendaknya memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan dan prestasi kerja karyawan selama bekerja pada perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi promosi jabatan, karena pada variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi promosi jabatan sebesar 72,1%.

### BIBLIOGRAPHY

- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifa, R., Trianto, A., & Hendrich, M. (2019, Desember). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Tetap Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten, vol 2, no 2, 15-40*.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelaaan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi Usi, 75-87*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khofiyya, A. N., Firdaus, M., Rinda, R. T., & Hasnin, H. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Antam Tbk Pongkor Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen, vol 4, no 2, 157-166*.
- Lubis, H., & Haidir. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Preneda Media.

- Mangkuenagara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage.
- Nurlina, N. (2020, Oktober). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bank Danamon Indonesia di Kota Makasar. *Ekonomika, Vol 4, No 2, 70-78*.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (2021). Palembang: Universitas PGRI Palembang.
- Prasetyo, A. T., Lie, D., Butarbutar, M., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada (PDAM) Tirtauli Cabang 1 Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Vol 7, no 1, 15-23*.
- Prasetyo, D. D., & Suharini. (2018, Maret). Pengaruh kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank CIMB Niaga Tbk Bintaro Griya Niaga. *Widya Cipta, Vol II no, 1, 118-125*.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. (E. R. I. Utami, Ed.) Yogyakarta: ANDI.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- widodo, N., & Jaelani, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan (Studi Kasus Pada Toyota Auto 2000 Cab. Kramat Jati). *Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya, 34-39*