

PENGARUH SENIORITAS DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KARYAWAN LAMPUNG POST

Muhammad Arif Hasan

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bandar Lampung

m.arifhasan578@gmail.com

Received: 2025-03-30. **Revised:** 2025-05-12. **Accepted:** 2025-05-15. **Issue Period:**
Vol.9 No.2 (2025), Pp. 966-977

Abstrak: Fokus dari penelitian ini adalah (1) Dengan maksud mengetahui pengaruh senioritas terkait dengan promosi karir di dalam lingkungan perusahaan Lampung Post (2) Dengan maksud mengetahui pengaruh prestasi kerja terkait promosi karir di dalam perusahaan Lampung Post. pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Fokus utama dari penelitian ini yaitu tentang pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama dan pangkat yang memenuhi syarat, tetapi belum dapat kesempatan dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa senioritas berkontribusi positif terhadap promosi jenjang karir pada karyawan Lampung Post, sedangkan kualitas kinerja yang baik berdampak positif terhadap promosi jabatan pegawai pada perusahaan Lampung Post. fakta ini terungkap dari tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Rekomendasi yang diberikan peneliti yang pertama yaitu Pimpinan Lampung Post lebih disarankan untuk memberikan perhatian lebih kepada seluruh jajaran yang telah lama bekerja agar mendapat peluang jenjang karir. lalu pihak jajaran tertinggi Lampung Post menunjukkan tingkat loyalitas tinggi kepada para jajaran di dalam perusahaan. sehingga para karyawan akan bersikap loyal terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Pengaruh Senioritas, Kualitas Kerja, Loyalitas Tinggi.

Abstract: The focus of this study is (1) With the intention of knowing the influence of seniority related to career promotion within the Lampung Post company environment (2) With the intention of knowing the influence of work performance related to career promotion within the Lampung Post company. the approach used in this study is quantitative. The main focus of this study is on employees who have a long enough work period



and a qualified rank, but have not had the opportunity to be promoted to a higher level. The findings of this study indicate that seniority contributes positively to career promotion for Lampung Post employees, while good performance quality has a positive impact on employee job promotion at the Lampung Post company. this fact is revealed from the significance level of $0.000 < 0.05$. The first recommendation given by the researcher is that the Lampung Post Leadership is advised to pay more attention to all ranks who have worked for a long time so that they get career ladder opportunities. then the highest ranks of Lampung Post show a high level of loyalty to the ranks within the company. so that employees will be loyal to the company.

Keywords: Influence of Seniority, Work Quality, High Loyalty.

PENDAHULUAN

Tata kelola SDM adalah bagian yang sangat krusial dalam sebuah organisasi karena strategi dan teknologi harus dijalankan dengan baik. dalam konteks operasional organisasi, sumber daya manusia[1] memegang peran sentral di mana manusia, baik secara individu maupun kelompok bekerja sesuai arahan pemimpin[2] dalam mencapai target dan fokus organisasi[3]. inisiatif yang diambil perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai[4] yaitu dengan menerapkan program jenjang karir[1]-[4]. Program jenjang karir yang diterapkan oleh perusahaan akan memacu motivasi jajaran pegawai untuk mewujudkan kinerja yang memuaskan[2]-[5].

Promosi karir[4] juga merupakan tahap yang dilakukan secara transparan dalam memilih bibit unggul untuk memperbaiki efisiensi organisasi serta meningkatkan daya saing[3]-[5]. Jenjang karir[4] berperan sebagai instrumen yang mampu memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih efektif di dalam konteks perusahaan. Dengan hadirnya jenjang karir[6], dengan adanya penghargaan, perhatian, pengakuan, dan penilaian yang diberikan oleh manajer terhadap kemampuan kerja pegawai[6], maka mereka akan cenderung menghasilkan output yang tinggi[3].

Rumusan Masalah

bagaimana pengaruh senioritas[7]-[8] terhadap jenjang karir pegawai Lampung Post dan adakah korelasi antara prestasi kerja dan promosi jenjang karir[9] pada karyawan Lampung Post

Tujuan penelitian

bertujuan mengetahui dampak senioritas[7]-[8] terhadap promosi jenjang karir seluruh karyawan Lampung Post dan bertujuan mengetahui dampak prestasi kerja terhadap promosi jenjang karir [4]-[9] seluruh karyawan Lampung Post

Manfaat Penelitian

temuan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mengatasi permasalahan terkait dengan masa kerja, pencapaian, dan promosi jenjang karir.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian



penelitian ini melibatkan jajarannya karyawan Lampung Post sebagai subjek dengan jumlah karyawan 156 orang. perusahaan ini beroperasi dalam industri Surat Kabar Harian Umum, beralamat di Jalan Soekarno – Hatta No. 108 Hajimena, Rajabasa, Bandar Lampung

Populasi dan Sampel

seluruh staf di perusahaan Lampung Post menjadi populasi dalam penelitian ini dengan jumlah 156 orang.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan keterangan yang diambil secara langsung oleh peneliti yang terkait dengan variabel penelitian yang sedang diselidiki [10][11].

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah keterangan yang diambil dari sumber yang telah tersedia sebelumnya seperti dari website, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan berkaitan dengan subjek penelitian[11]-[12].

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Observasi
3. Study Pustaka
4. Dokumentasi
5. Google form

Metode analisis Data

1. Analisis data kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh senioritas dan pencapaian kinerja terhadap jenjang karir. Persamaan umum dari regresi linear sederhana dan uji linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Promosi Jabatan
X₁ = Senioritas
X₂ = Prestasi Kerja
a = konstanta
b₁ = koefisien X₁
b₂ = koefisien X₂
e = Error term

2. Analisis data kualitatif

Evaluasi data ini dilakukan dengan menggunakan data yang dihasilkan dari objek penelitian, yaitu perusahaan di Lampung, yang termuat berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan topik penelitian ini.

Uji Hipotesis



1. Uji t parsial

Uji t untuk menguji bagaimana dampak terhadap masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terkait dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian dilakukan berdasarkan :

- a. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, akibatnya hipotesis ditolak
- b. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, akibatnya hipotesis diterima

2. Uji f simultan

Uji F untuk mengevaluasi dampak dari variabel bebas (independen) secara bersamaan terhadap variabel terikat (dependen). standar pengujian ditetapkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan berdasarkan :

- a. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_1 ditolak
- c. Hasil Akhir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap masing – masing item pernyataan kuisioner. Uji validitas diukur melalui kriteria berikut :

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen valid, jika sebaliknya tidak valid

Table 4.4 Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Alpha	Keterangan
----------	------	-----	-------	------------



Senioritas (X₁)	S1	0,000	0,05	Akurat
	S2	0,140	0,05	Akurat
	S3	0,000	0,05	Akurat
	S4	0,555	0,05	Tidak Akurat
	S5	0,000	0,05	Akurat
	S6	0,000	0,05	Akurat
kualitas Kerja (X₂)	P1	0,000	0,05	Akurat
	P2	0,138	0,05	Tidak Akurat
	P3	0,000	0,05	Akurat
	P4	0,000	0,05	Akurat
	P5	0,007	0,05	Akurat
	P6	0,000	0,05	Akurat
	P7	0,198	0,05	Tidak Akurat
	P8	0,000	0,05	Akurat
Promosi karir jabatan (Y)	PJ1	0,023	0,05	Akurat
	PJ2	0,010	0,05	Akurat
	PJ3	0,167	0,05	Tidak Akurat
	PJ4	0,006	0,05	Akurat
	PJ5	0,010	0,05	Akurat
	PJ6	0,076	0,05	Akurat
	PJ7	0,361	0,05	Tidak Akurat
	PJ8	0,000	0,05	Akurat
	PJ9	0,001	0,05	Akurat
	PJ10	0,000	0,05	Akurat

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan probabilitas (sig) < 0,05. Dan ada yang tidak valid yaitu 5 pernyataan diantaranya item no 4 pada variabel (x1). Pada variabel Prestasi kerja (X2) pernyataan tidak valid ada pada nomor 2 dan 7, dan untuk variabel promosi jabatan (y) pernyataan yang tidak valid ada pada nomor 3 dan pernyataan no 7

Uji Reliabilitas

Table 4.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1913

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Variable	Item	Croanbach Alpha	Keterangan
Senioritas (X_1)	X1.1	0,621	Reliabel
	X1.2		
	X1.3		
	X1.4		
	X1.5		
	X1.6		
Kualitas Kerja (X_2)	X2.1	0,704	Reliabel
	X2.2		
	X2.3		
	X2.4		
	X2.5		
	X2.6		
	X2.7		
	X2.8		
Promosi karir Jabatan (Y)	Y1.1	0,433	Tidak Reliabel
	Y1.2		
	Y1.3		
	Y1.4		
	Y1.5		
	Y1.6		
	Y1.7		
	Y1.8		
	Y1.9		
	Y1.10		

Sumber : Lampiran

Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dengan demikian item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (reliable), Berdasarkan tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa

- Senioritas dengan Croanbach's Alpha bernilai 0,621 dianggap reliabilitas yang cukup tinggi.
- Kualitas kerja dengan Croanbach's Alpha bernilai 0,704 dianggap reliabilitas yang sangat tinggi
- Promosi karir jabatan dengan Croanbach's Alpha bernilai 0,433 dianggap tidak reliabel.

Uji Normalitas

Table 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000



	Std. Deviation	,05227821
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,103
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,038 ^c

a. Uji Distribusi Normal.

b. Dihitung Dari data.

c. koreksi signifikansi Lilliefors.

Sumber : Lampiran

- Uji Normalitas Berdistribusi Normal Apabila Nilai Signifikasi Lebih Dari 0,05 (Sig>0,05)
- Jika Nilai Signifikasi <0,05 Berdistribusi Tidak Normal

Berdasarkan table 4.6 dilihat bahwa test kolmogrov- memiliki nilai 0,105> 0,05 maka distribusi normal.

Analisis Kuantitatif

Table 4.10 Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,098 ^a	,010	-,018	1,901

Sumber : Data Diolah

Table 4.10 diketahui nilai R^2 sebesar 0,010 dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa 1% varian variable Y (promosi jabatan) pada pegawai Lampung Post dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 (senioritas dan prestasi kerja) sedangkan sisanya sebesar 99% dijelaskan oleh aspek lainnya.

Uji Regresi Linier Sederhana dan

Uji Regresi Linier Berganda

Table 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.



		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,098	1,979		19,251	,000
	TOTAL SENIORITAS	-,076	,100	-,089	-,766	,446

a. Dependent Variable: promosi karir jabatan

Sumber : Diolah

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,288	1,818		20,506	,000
	Prestasi kerja	-,026	,068	-,045	-,385	,701

a. Dependent Variable: Promosi karir jabatan

Sumber : Diolah

Table 4.12 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,703	2,634		14,694	,000
	Senioritas	-,075	,101	-,087	-,745	,459
	Prestasi kerja	-,024	,068	-,041	-,351	,727

a. Dependent Variable: Promosi karir jabatan

Sumber : Diolah

Persamaan umum rumus Regresi Linier sederhana dan uji Regresi berganda diperoleh :

$$Y_1 = a + b_1x_1 + e$$

$$38,098 + 0,089X_1 + e$$

$$Y_2 = a + b_2x_2 + e$$

$$37,288 + 0,045X_2 + e$$

$$Y_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$38,703 + -0,082 + -0,041 + e$$

$$Y = 38,703 + 0,75X_1 + 0,024X_2$$

Keterangan :

Y = promosi jabatan

A = kostanta

b1 = koefisien X1

b2 = koefisien X2

X1= senioritas

X2= prestasi kerja



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1913

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

e = error

pengujian Hipotesis

1. Uji dengan cara parsial (uji t)

Percobaan hipotesis dengan cara parsial dipakai untuk mengukur dampak yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan menggunakan uji t.

Table 4.13 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,703	2,634		14,694	,000
	Senioritas	-,075	,101	-,087	-,745	,459
	Prestasi kerja	-,024	,068	-,041	-,351	,727
a. Dependent Variable: Promosi jabatan						

Landasan penetapan kebijakan uji T

1. Apabila hasil sig <0,05 atau t hitung > t tabel dengan demikian ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila hasil sig >0,05 atau t hitung < t tabel dengan demikian ada pengaruh variabel x terhadap variabel Y.

Pernyataan Uji T :

$$T_{table} = t(a/2; n-k-1)$$

$$a+ 5\% = t(0,05/2; 76-2-1)$$

$$= 0,025: 73$$

$$= 1,993$$

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk dampak X1 terhadap Y 0,459 > 0,05 dan nilai t hitung -0,745 < t tabel 1,993 , dengan demikian kesimpulannya yaitu H1 ditolak artinya tidak memberikan pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Dikonfirmasi nilai sig untuk dampak X1 terhadap Y 0,727 > 0,05 dan nilai t hitung -0,351 < t tabel 1,993 , dengan demikian kesimpulannya yaitu H2 ditolak artinya tidak memberikan dampak X1 terhadap Y.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i2.1913

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,539	2	1,269	,351	,705 ^b
	Residual	263,817	73	3,614		
	Total	266,355	75			

a. Dependent Variable: Promosi jabatan

b. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Senioritas

Uji F

1. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan demikian ada dampak variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dengan demikian tidak ada dampak variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$F \text{ tabel} = F(k;n-k) = F(2;74) = 3,120$

Merujuk pada output diatas, nilai signifikan pada efek X1 dan X2 secara simultan terhadap Y yaitu berkisar antara $0,705 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung } 0,351 < 3,120$ sehingga H3 ditolak tidak memberikan efek variabel X dengan Y secara Simultan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sesuai dengan temuan penelitian dan analisis yang sudah dilaksanakan tentang pengaruh senioritas (masa kerja, pengalaman, usia) dan prestasi kerja (volume, mutu, pelaksanaan amanah, tanggung jawab) berkenaan dengan promosi jenjang karir (kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif) pada jajaran karyawan Lampung Post. Karenanya, peneliti menarik kesimpulan berikut ini.

1. Ringkasan secara singkat adalah sebagai berikut :
 H_1 : masa kerja yang panjang berkontribusi positif terhadap promosi jenjang karir pada karyawan Lampung Post.
 H_2 : hasil kerja yang unggul berkontribusi positif terhadap promosi jenjang karir pada karyawan Lampung Post. hal ini terkonfirmasi oleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

2. Ringkasan secara bersamaan adalah sebagai berikut :

Pada Senioritas dan Prestasi kerja mendapat skor $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ oleh karena itu tidak disetujui atau ditolak dan H_1 diterima dengan demikian pada Senioritas dan Hasil kerja yang unggul secara simultan berkontribusi positif terhadap Promosi jenjang karir.

Keterbatasan Penelitian

1. Salah satu kelemahan dari penelitian dengan menggunakan kuisioner adalah bahwa terkadang jawaban dari responden tidak mencerminkan situasi yang sebenarnya..



2. Aspek-aspek yang berpengaruh terhadap promosi jenjang karir jabatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu senioritas dan keberhasilan kerja, sementara faktor lainnya juga memiliki dampak terhadap promosi jabatan..
3. partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai senior dan telah lama mengabdikan pada perusahaan Lampung Post.
4. Bagi peneliti yang akan datang, disarankan untuk memperbesar sampel dan memperluas area penelitian agar generalisasi lebih valid.

REFERENCES

- [1] W. Bangun, "Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga," *Internatinal J.*, vol. 4, no. 2, pp. 42–58, 2012.
- [2] H. S. Athar, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur," *J. Ris. Manaj. Dan Bisnis FE. UNIAT*, vol. 5, no. 2, 2020.
- [3] R. D. Z. Putri, S. Yulianti, and M. I. Anshori, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review," *J. Ilm. Dan Karya Mhs.*, vol. 2, no. 2, pp. 298–310, 2024.
- [4] W. Bangun, "Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. Wibowo. 2016," *Manaj. Kinerja*, 2012.
- [5] A. Wulandari and R. Hamzah, "Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan," *J. Signal.*, vol. 8, no. 2, pp. 41–47, 2019.
- [6] B. Wahyudi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)," *Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita*, 2002.
- [7] S. De Andhara, "Pengaruh Senioritas dan Loyalitas terhadap Promosi Jabatan (Studi pada Karyawan Departemen Kebijakan Ekonomi dan Moneter Bank Indonesia Jakarta)." Brawijaya University, 2015.
- [8] D. C. Sari, "Pengaruh lingkungan kerja dan senioritas terhadap produktivitas kerja dosen di jurusan administrasi niaga politeknik negeri medan," *J. Ilm. Res. Sains*, vol. 1, no. 3, pp. 1–10, 2015.
- [9] W. Bambang, "Manajemen sumber daya manusia," *Bandung: Sulita*, 2002.
- [10] U. Sekaran and R. Bougie, "Metode Penelitian untuk Bisnis Buku 1 Edisi Ke-4," *Diterjemahkan oleh Kwan Men Yen. Salemba Empat Jakarta*, 2006.
- [11] H. Darmadi, "Metode penelitian pendidikan," 2011.
- [12] F. Jabnabillah, A. Aswin, and M. R. Fahlevi, "Efektivitas situs web pemerintah sebagai sumber data sekunder bahan ajar perkuliahan statistika," *Sustain. J. Kaji. Mutu Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 59–70, 2023.
- [13] Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [14] Hasibuan Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [15] Husniyah, Siti Wahidatul. 2011. Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja karyawan bagian penjualan dan mekanik pada PT Astra International Tbk.



- Auto 2000 cabang Hajimena Lampung Selatan. Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- [17] Manullang, M. 2011. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- [18] McCampbell. 1999. Seniority-based promotion in Thailand : it's time to change, Career Development International, Vol 4 Iss 6 pp 318-320.
- [19] Moenir. 2005. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Nafrathin, D, S. Adolfini, Lucky, O.H, Dotulong. Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA. 5(22): 404-413.
- [21] Nitisemito, Alex. S. 2002. Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Yogyakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- [22] Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusia, Edisi keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka utama.
- [23] Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- [24] Sanusi, Anwar. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- [25] Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [27] Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- [28] Theodossiou, Ioannis. 1996. Promotions, Job Seniority, And Product Demand Effects On Earnings. Department of Economics University of Aberdeen, Edward Wright