



Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan pada Polsek Padang Utara

Lara Julianti¹, Susi Yulianty²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: larajulianti08@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Lara Julianti

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the effect of performance appraisal and work discipline on promotion at the North Padang Police. The respondents in this study were all 47 employees of the Padang Utara Police. Sampling used a total sampling technique, namely choosing a sample that was applied to all members of the population, the population in this study were 47 people. Primary data collection used a questionnaire. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis and statistical t-test. The results of the study show (1) work performance shows a significance value of 0.008, <0.05. It can be said that work performance positively and significantly influences the promotion of employee positions at the North Padang Police. (2) work discipline shows a significance value of 0.037, <0.05. It can be said that work discipline positively and significantly influences the promotion of employee positions at the North Padang Police. The results of this study are expected to contribute to the North Padang Sector Police Agency. In an effort to increase promotion in the future, it is suggested to the management of the institution to continue to pay attention to employee performance and employee work discipline.*

Keywords: *Job Performance Assessment, Work Discipline, Position Promotion.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh penilaian prestasi kerja serta disiplin kerja terhadap promosi jabatan pada Polsek Padang Utara. Responden pada penelitian ini yaitu semua pegawai Polsek Padang Utara yang jumlahnya 47 orang. Pengambilan sampel mempergunakan teknik *total sampling*, yaitu memilih sampel yang diterapkan untuk semua anggota populasi, populasi pada penelitian ini sebanyak 47 orang. Pengumpulan data primer mempergunakan kuesioner Teknik analisis data mempergunakan analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Hasil penelitian memperlihatkan (1) prestasi kerja menunjukkan signifikansi senilai 0,008, < 0,05. Bisa dikatakan prestasi kerja positif serta signifikan memengaruhi promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara. (2) disiplin kerja menunjukkan signifikansi senilai 0,037, < 0,05. Dapat dikatakan disiplin kerja positif serta signifikan memengaruhi promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara. Hasil penelitian

ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap Lembaga Kepolisian Sektor Padang Utara. Dalam usaha meningkatkan promosi jabatan di masa mendatang, maka disarankan kepada pihak manajemen lembaga agar tetap berupaya memperhatikan prestasi kerja pegawai serta disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Penilaian Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Promosi Jabatan.

PENDAHULUAN

Sumber daya insan merupakan salah satu faktor penunjang dan menentukan kesuksesan sebuah forum, seberapa baiknya sebuah forum, lengkap wahana serta fasilitas kerjanya, semuanya tidak memiliki arti jika tidak ada insan yang merupakan pusat serta inspirasi dari pergerakan sebuah forum. Manajemen SDM adalah elemen krusial, dan bertanggungjawab utuh pada pengelolaan sumber daya insan yang terdapat pada forum tadi.

Polisi Sektor Padang Utara (Polsek Padang Utara), menjadi salah satu forum pemerintah yang melayani rakyat diharapkan dapat menyampaikan pelayanan prima yang akuntabilitas serta terbuka. Pelayanan ini diselenggarakan lewat usaha pelatihan, penyempurnaan, serta kontrol manajemen dengan terencana, terstruktur, berjenjang, komprehensif, serta kontinyu untuk mempertinggi kualitas pelayanan publik serta menciptakan *good governance*.

Pimpinan Polisi Sektor Padang Utara Kota Padang harus menyadari pentingnya promosi jabatan dalam peningkatan kualitas pelayanan publik serta mewujudkan *good governance* yang perlu dilihat dengan objektif. Bila atasan sudah sadar serta menimbang, instansi/ forum bisa mencegah asal problema yang merusak hasil serta bisa menjadikan instansi lembaga merugi misalnya ketidakpuasan pegawai, komplain, tak maksimalnya gairah kerja, turunnya kedisiplinan, angka kemangkiran yang tinggi hingga persoalan-persoalan prestasi kerja yang menurun. Promosi jabatan adalah wahana yang bisa menunjang pegawai pada Polsek Padang Utara dapat lebih bagus atau lebih bergairah untuk melaksanakan sebuah tugas di lingkup instansi.

Sedikitnya jumlah pegawai yang menerima kenaikan jabatan pada tahun 2016-2020 di Polsek Padang Utara disebabkan sebab satuan fungsi (*satfung*) lebih kecil populasinya berasal di taraf Polres. Selanjutnya, promosi jabatan yang dilakukan tadi diutamakan di prestasi kerja serta kedisiplinan pegawai menggunakan sistem penilaian menggunakan Sistem Manajemen Kerja (Sekolah Menengah kejuruan). Sebab itu, dasar anugerah kenaikan pangkat jabatan tidak dapat dilepaskan asal evaluasi prestasi kerja pegawai serta kedisiplinan pegawai yang bersangkutan.

Melihat kabar ini, prestasi kerja dan disiplin kerja yang berujung di promosi jabatan perlu dilaksanakan secara efektif supaya bisa diterima seluruh pihak. Prestasi kerja, disiplin kerja serta promosi jabatan amat berkaitan serta merupakan hal sensitif di instansi. Agar bisa memutuskan balas jasa yang diserahkan pada seseorang pegawai dari yang akan terjadi kerjanya, organisasi perlu mempunyai sebuah sistem kompensasi secara sempurna.

Di forum Kepolisian, khususnya pada Polsek Padang Utara, penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan Sistem Manajemen Kinerja yang dilakukan dua kali dalam satu tahun, yaitu Periode I bulan Juni serta Periode II bulan Desember, didalamnya terdapat evaluasi Kerja khusus dan Penilaian Kerja umum yang didalamnya ada faktor kinerja, standar

kinerja serta pencapaian kinerja yang ialah bagian asal klasifikasi tugas pokok serta fungsi sinkron dengan jabatan anggota kepolisian pada melakukan pekerjaan.

Salah satu bentuk evaluasi prestasi kerja pada forum Kepolisian, khususnya di Polsek Padang Utara ialah bagaimana acara/kegiatan bisa terealisasi secara baik seperti menggunakan sasaran yang dilihat dari output yang bisa didapatkan. Begitu juga menggunakan lembaga negara lainnya, Polsek Padang Utara wajib membentuk Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Berdasarkan peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia angka dua Tahun 2018 perihal evaluasi kinerja Pasal dua, mengungkapkan bahwa penilaian kerja anggota Polri bertujuan buat mengklaim objektivitas pada pelatihan karir, pendidikan pengembangan, promosi, serta hadiah tunjangan kinerja.

Selanjutnya, dari Undang-Undang Kepolisian RI nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 artinya, segala hal-hal yang menyangkut menggunakan fungsi serta forum polisi menurut peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara RI. Polisi Republik Indonesia yang diatur pada Pasal 13 Undang-Undang angka 2 Tahun 2002 mempunyai tugas pokok mencakup diantaranya; menjaga keamanan serta ketertiban rakyat, menegakan aturan, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada rakyat.

Disamping itu, disiplin kerja jua memainkan peran krusial pada menghipnotis kenaikan pangkat jabatan. sesuai berita yang diperoleh, membuktikan bahwa angka pegawai yang keluar kantor tidak izin pada jam kantor, angka absen serta data keterlambatan masuk masih terjadi. Kemudian, ada sejumlah kenyataan mirip rendah disiplin pekerja saat membuat kebijakan yang ditugaskan sang atasan, pengkoordinasi nasian dalam aplikasi tugas dinas kadangkala belum efektif, minimnya pemantauan serta evaluasi pada aplikasi tugas, dan aplikasi lainnya yang sering kurang sempurna. Pada prinsipnya disiplin kerja ialah suatu aksi pegawai, bukan peristiwa. Aksi disiplin kerja itu sendiri meliputi beragam elemen serta bukan hal yang akan terjadi yang bisa terlihat di waktu itu jua.

Sesuai penjabaran yang sudah dipaparkan, penulis merumuskan dilema menjadi:

1. Komponen indikator manakah yang paling dominan diantara prestasi kerja, disiplin kerja serta kenaikan pangkat jabatan pegawai pada Polsek Padang Utara?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kenaikan pangkat jabatan pegawai di Polsek Padang Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kenaikan pangkat jabatan pegawai pada Polsek Padang Utara?
4. Apakah prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kenaikan pangkat jabatan pegawai di Polsek Padang Utara?

METODE PENELITIAN

Saat pengumpulan data, teknik yang dipergunakan adalah studi lapangan dan tinjauan pustaka. Studi lapangan diperoleh lewat data primer dengan menyebar kuesioner ke pegawai Polsek Padang Utara. Sementara data studi pustaka didapat lewat buku, serta artikel online.

Populasi adalah sekumpulan hal serta kemungkinan nilai, secara kuantitatif dan kualitatif, yang dilandasi sepenuhnya pada ciri khusus pada sebuah objek (Agussalim, 2015:6). Populasi penelitian ini merupakan semua pegawai Polsek Padang Utara yang

jumlahnya 47 orang. Teknik mengambil sampelnya adalah *total sampling*, dimana sampel diterapkan untuk semua populasinya, populasi pada penelitian ini sebanyak 47 orang.

Menurut Sugiyono, (2018: 209-220), “Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa saja yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument”. Suatu instrumen pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel tersebut. Syarat uji validitas antara lain: Apabila r hitung $>$ r tabel (0,361), instrumen itu dianggap valid. Sementara alat ukur dinilai reliabel jika koefisiennya di atas 0,6.

Sementara untuk uji asumsi klasiknya perlu memenuhi asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Sarwono, 2018:27). Diteruskan dengan analisis TCR, regresi berganda, uji R2 serta uji hipotesis uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresinya bisa diringkas di dalam Tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Y	Konstanta dan Variabel X	Koefisien Regresi
Promosi Jabatan (Y)	Konstanta (a)	1,740
	Prestasi Kerja (X1)	0,298
	Disiplin Kerja (X2)	0,279

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Menurut pengujian regresi berganda tersebut, terbentuk persamaan regresinya yaitu:

$$\hat{Y} = 1,740 + 0,298X_1 + 0,279X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,740 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas, prestasi kerja dan disiplin kerja nilai promosi jabatan hanya senilai 1,740. Artinya jika variabel bebas konstan (prestasi kerja dan disiplin kerja), nilai promosi jabatan hanya senilai 1,740.
2. Koefisien regresi prestasi kerja arahnya positif, yang mana bila prestasi kerja terjadi kenaikan, promosi jabatan akan ikut meningkat. Koefisien arahnya positif artinya ada hubungan positif prestasi kerja dan promosi jabatan pegawai, semakin banyak prestasi kerja maka promosi jabatan pegawai cenderung meningkat. Besaran koefisien regresi variabel prestasi kerja adalah 0,298 satuan. Artinya jika terjadi kenaikan prestasi kerja satu poin dengan asumsi disiplin kerja tetap, akan menaikkan promosi jabatan pegawai senilai 0,298 poin.
3. Koefisien regresi disiplin kerja arahnya positif, yang mana bila disiplin kerja terjadi kenaikan, promosi jabatan akan ikut meningkat. Koefisien arahnya positif yang mana ada hubungan positif disiplin kerja dan promosi jabatan pegawai, disiplin kerja yang meningkat menyebabkan promosi jabatan pegawai juga meningkat. Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,279 satuan. Artinya bila ada kenaikan disiplin kerja senilai satu poin dengan asumsi prestasi kerja tetap, akan menaikkan promosi jabatan pegawai senilai 0,279 poin.

Koefisien Determinasi/ *R Square*

Hasil pengujian koefisien determinan dengan SPSS terangkum pada tabel 2 di bawah :

Tabel 2. Hasil Uji *R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.200	.513

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 2, diketahui bahwa angka *R Square* menunjukkan koefisien determinasi senilai 0,234, diartikan bahwa 23,4% variabel promosi jabatan dipengaruhi prestasi kerja dan disiplin kerja, sisanya 76,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas, misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan lainnya.

Pengujian Uji Hipotesis

Uji T Statistik

Pengujian hipotesis memperoleh hasil sebagaimana dirangkum pada tabel di bawah:

Tabel 3. Hasil Uji t Statistik

Variabel Bebas	α	Sig.	Kesimpulan
Prestasi Kerja (X_1)	0,05	0,008	H_1 Diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0,05	0,037	H_2 Diterima

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Hipotesis pertama bahwa prestasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.

Hipotesis kedua bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,037, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.

Uji F Statistik

Dari proses pengolahan data didapatkan hasil uji F pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji F Statistik

Variabel Bebas	F	α	Sig.	Kesimpulan
Prestasi Kerja (X_1)	6,733	0,05	0,003	H_3 Diterima
Disiplin Kerja (X_2)				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS.

Berdasarkan pada Tabel 4. dapat dilihat hasil uji f-statistik, dimana nilai F ditemukan sebesar 6,733 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel bebas yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.

Pembahasan

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan

Pada hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dari hasil olahan data yang pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi prestasi kerja adalah 0,298. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi pengaruh prestasi kerja, maka promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara semakin tinggi. Kenaikan nilai koefisien regresi prestasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara sebesar 0,298. Prestasi kerja merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan lembaga untuk promosi jabatan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidah (2019), Santosa dan Lahat (2018), Siska dan Suryalena (2017), Sungkono dan Dewi (2017), Masluchi, dkk (2018), dan Herijanto, dkk (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja secara signifikan memengaruhi promosi jabatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan

Pada hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Dari hasil olahan data yang pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa untuk koefisien regresi disiplin kerja yaitu 0,279. Dimana semakin baik pengaruh disiplin kerja, maka promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara semakin tinggi. Kenaikan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara sebesar 0,279. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan lembaga untuk promosi jabatan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masluchi, dkk (2018), Herijanto, dkk (2019), Riyadi (2020), Rialmi dan Asmalah (2018), dan Yusup (2020), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap promosi jabatan pegawai.

Pengaruh Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Promosi Jabatan

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap promosi jabatan. Dari hasil olahan data yang pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai F diperoleh 6,733 kemudian signifikansinya 0,003. Artinya ke dua variabel prestasi kerja dan disiplin kerja secara simultan signifikan memengaruhi promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2020), Herijanto, dkk (2019), Rialmi dan Asmalah (2018), dan Masluchi, dkk (2018), secara bersama-sama variabel penilaian prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan.

KESIMPULAN

1. Komponen indikator yang paling dominan untuk prestasi kerja adalah kualitas kerja, dengan skor rata-rata sebesar 3,62 dan tingkat capaian responden 72,32%. Untuk disiplin kerja, komponen indikator ketaatan pada standar kerja merupakan indikator yang paling dominan, dengan skor rata-rata sebesar 3,74 dan tingkat capaian responden 74,75%.

Sedangkan untuk promosi jabatan, komponen indikator komunikatif merupakan indikator yang paling dominan, dengan skor rata-rata sebesar 4,32 dan tingkat capaian responden 86,38%.

2. Secara parsial variabel prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.
4. Secara simultan variabel prestasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pegawai di Polsek Padang Utara.

REFERENSI

- Antara, dkk. 2020. The Effect of Performance Appraisal and Work Environment towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal of Contemporary Research and Review*, Vol 11 Iss 05, 21798–21806 (2020)
- Erpidawati dan Yuliasanty, Susi. 2020. *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. CV. Pena Persada, Purwokerto Selatan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi., Jakarta: Bumi Aksara.
- Manguluang, Agussalim. 2015. *Statistik Lanjutan*. Ekasakti Press, Padang.
- Sarwono, Jonathan. 2018. *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariyanti, A., U dan Giantari, I., G., A., K. 2019. Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Pacto Ltd Di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019 :4504-4532 Issn : 2302-8912
- Herijanto, Pudji dkk. 2019. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Perum Jasa Tirta I Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Volume 13, Nomor 1, Juni 2019, Issn 1987-726x
- Juliani dan Windu. 2017. Analysis Of Incentive, Work Discipline, And Education Levels That Influence Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 2, June 2017*
- Latuba, Jurtan dan Moridu, Irwan. 2017. Analisis Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banggai. *Jurnal Emor Vol. 2, No. 2, Hal. 131 - 150* 131
- Masluchi, Rifatul., dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal Ema – Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 2 Nomor 2 Desember 2018*
- Mujahidah. 2019. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *Issn; 2620-6196 Economic Resources Vol. 2 No. 1 September 2019*
- Prasetyo, dkk. 2001. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences) Vol. 48. No. 6. June 2021*
- Rialmi dan Asmalah. 2018. The Effect of Work Discipline and Job Performance on Job Promotion at PT. Daya Sakti Perkasa In Tangerang. *Pinisi Discretion Review Volume 1,*

Issue 2, March, 2018 Page. 89- 96

- Riyadi, Sugeng. 2020. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pt. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration Vol. 1 No. 4 Agustus 2020 p-ISSN : 2722-7782 e-ISSN : 2722-5356*
- Santosa, Jaka dan Lahat, M., A. 2018. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dki Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 2 Tahun 2018 E-Issn : 2614-3747 21*
- Siska, A. D dan Suryalena. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja Dan Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Pegawai Bagian Sales Executive And Counter Pada Pt. Agung Automall Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip Vol. 4 No. 2 _ Oktober 2017*
- Subekti. 2021. The Influence Of Performance Appraisal System Towards Job Satisfaction, Motivation, As Well As Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-2, 2021 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771*
- Sungkono, S., W dan Dewi, I., M. 2017. Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 1991-2017 Issn : 2302-8912 1991*
- Yusup. 2020. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kampar. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia – Volume 2, No.1, Januari 2020.*
- Undang-Undang Nomor 2 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia.*