

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Paja Pratama (KPPP) Makassar Barat

Didit Fachri Rifai

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

e-mail: fachririfai@yahoo.co.id

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan (1) menganalisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat, (2) menganalisis manakah yang berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Sampel yang diambil sebanyak 73 orang dengan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Sedangkan variabel pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Dari kedua variabel bebas yang berpengaruh signifikan, ternyata variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Hal ini berarti, pegawai yang memiliki prestasi kerja serta ditunjang pengalaman kerja masih menjadi prioritas dalam mendapatkan promosi jabatan. Sementara pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang berkelanjutan masih belum cukup untuk memenuhi syarat dalam penetapan promosi jabatan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT : *This study aims to (1) analyze the influence effect of educational background, work experience and achievement for employees' positions at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar, (2) to analyze the dominant influence for employees' positions at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar. This is a descriptive study. The study population was all employees at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar. Samples were taken as many as 73 people using census method. Data were collected through questionnaires and documentation. Data were analyzed with descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis using SPSS. The results of this study indicate that in partial work experience, achievement and a significant positive effect on employees' positions at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar. While the education variable is not significant for employees' position at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar. With two independent variables that have a significant effect, achievement variables have a dominant influence on employees' positions at Internal Revenue Service (IRS) in West Makassar. This means that employees' who have achievement and are supported by work experience remain a priority in getting a job promotion. While employees' who have sustained level of education are still not enough to be qualified in determining job promotion.*

Keywords: *Education, Work Experience and Achievement*

PENDAHULUAN

Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, jika tanpa aspek sumber daya manusia maka kegiatan organisasi serta tujuannya tidak mungkin dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menghadapi arus globalisasi sekarang ini, sebagaimana nantinya setiap organisasi diharapkan memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global serta mengikuti perkembangan jaman. Minimnya pemahaman organisasi tentang pengembangan sumber daya manusia mengindikasikan rendahnya komitmen kerja pegawai serta kualitas kerja yang tidak maksimal, sementara sumber daya manusia memegang peran dominan dalam segala aktivitas dan kegiatan organisasi (Sudarsono, 2001).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan pengembangan sumber daya manusia melalui proses promosi jabatan, (Siagian, 2009). Dengan adanya target promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi.

Organisasi Pemerintahan (Institusi Pemerintahan) yang selama ini mendapat sorotan dari berbagai kalangan masyarakat agar turut berbenah dan menciptakan “*good governance*” sebagai salah satu wujud dari pemerintahan yang bersih, mampu, dan melayani; Meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat serta efektif dalam menghadapi arus globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan.

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (*DP3 PNS*) yang selama ini menjadi pedoman sudah tidak lagi berjalan efektif, sebagaimana yang tertuang dalam *Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979* tentang pokok - pokok kepegawaian mengamanatkan bahwa tujuan dari penilaian prestasi kerja untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan jabatan. Namun pada prakteknya pengembangan sumber daya manusia melalui proses promosi jabatan seringkali terdapat berbagai kendala dikarenakan penilaiannya yang bersifat rahasia dan si penilai (atasan) mempunyai otoritas mutlak dalam menilai kinerja pegawai sehingga cenderung penilaiannya subyektif. Dengan penilaian yang bersifat rahasia tersebut, mungkin saja pegawai yang dinilai kurang puas terhadap hasil penilaian karena tidak adanya indikator yang digunakan secara jelas sehingga menimbulkan kesenjangan dan kecemburuan antara satu pegawai dengan yang lainnya. Kondisi sekarang ini, sebagai bentuk reformasi birokrasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat agar senantiasa berjalannya transparansi dalam hal proses promosi jabatan. Menurut (Nitisemito, 2002), sangat banyak syarat – syarat dalam penetapan promosi jabatan.

Penelitian (Rahayu, 2011) menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap promosi jabatan. Pendidikan merupakan proses belajar formal maupun non-formal seseorang dari mereka lahir hingga dewasa. Disamping juga berfungsi untuk mengasah dan menambah ilmu agar seorang pegawai negeri sipil bisa mengikuti perkembangan zaman. Fungsi lain pendidikan untuk bekal seseorang agar senantiasa beriman dan berbuat baik. Menurut (Arifin, 2011) dalam penelitian yang berbeda bahwa pengalaman kerja, berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai. Seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja disebut sebagai orang yang telah ahli atau professional dalam bidangnya sehingga layak untuk promosi dalam karirnya, (Hasibuan, 2003). Selanjutnya (Farda, Al-Musadieg, Dan Soe’oed, 2012) dalam penelitian yang berbeda menyimpulkan juga pengaruh tingkat hubungan yang sangat positif antara prestasi kerja pegawai

terhadap promosi jabatan. Melalui prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

Seiring dengan pendapat yang telah dikemukakan, fenomena penilaian prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat yang merupakan objek dari penelitian ini tidak berjalan efektif. Fakta pra-penelitian mengungkapkan bahwa banyak pegawai dengan prestasi kerja yang telah dicapai belum mendapatkan promosi jabatan. Begitupun dengan pangkat dan golongan, pendidikan yang berkelanjutan serta pengalaman kerja yang cukup belum tentu mendapatkan promosi jabatan. Berdasarkan dari ulasan permasalahan diatas, maka penulis tertarik menyusun sebuah karya ilmiah (Tesis) dengan judul “ Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat ”

TINJAUAN PUSTAKA

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan. Bila suatu organisasi mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi seperti ini maka organisasi wajib memiliki pemimpin yang handal untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepegawaian. Jika suatu organisasi mampu mengatasi masalah - masalah tentang pegawai maka keharmonisan semua komponen organisasi akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawa dampak positif dalam hal produktifitas.

Harold Koontz and Cyril O'Donnel dalam (Wursanto, 2000) mendefinisikan manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian pimpinan mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian. Pendapat lain (Dharma dan Akib, 2004), mendefinisikan manajemen adalah suatu kegiatan organisasi, sebagai suatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien”. Sementara menurut (Terry dan Rue, 2011) manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan - tujuan organisasional atau maksud - maksud yang nyata. Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang nyata.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. (Werther and Davis, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja. Kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Keberhasilan promosi jabatan secara kongkrit akan berbentuk pada produktivitas kerja pegawai. Promosi jabatan dipandang pegawai sebagai suatu penghargaan yang paling menarik dibandingkan dengan penghargaan lainnya, (Siagian, 2009). Dengan pencapaian tujuan meliputi; pertama, promosi jabatan memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan pegawai setinggi mungkin, kedua promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali

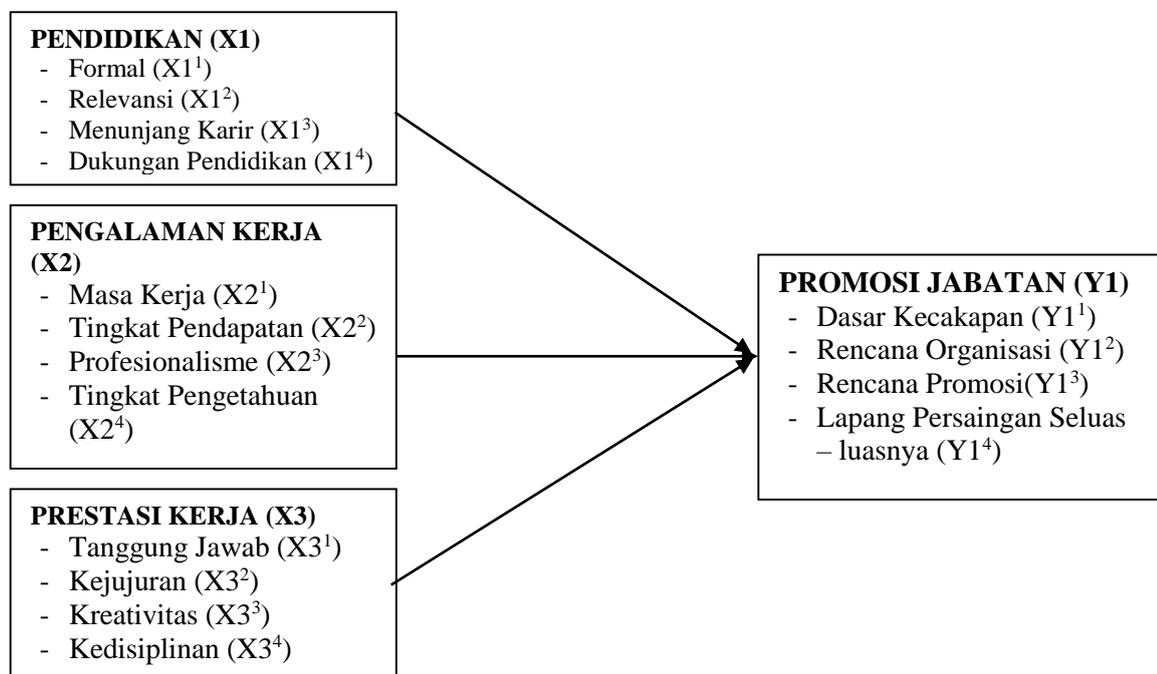
pegawai yang berkinerja sangat baik. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.

Menurut (Siagian,2009) promosi jabatan merupakan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Adapun syarat – syarat dalam penetapan promosi jabatan Menurut (Nitisemito, 2002), diantaranya : pendidikan, pengalaman kerja dan prestasi kerja. Melalui pendidikan seseorang pegawai dapat dengan mudah berhasil dalam mencapai karir sementara dengan pengalaman kerja membuat pegawai akan matang dalam mencapai tugas - tugas manajerial yang akan diembannya dan melalui prsestasi kerja akan diketahui juga seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya pegawai mendapatkan promosi jabatan.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka disusunlah sebuah model gambaran kerangka konseptual.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Lokasi dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode Pengumpulan data

Data yang didapatkan dari penelitian ini dikumpulkan dengan metode 1) Riset Kepustakaan (*Library Research*), Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan dan penelaan literatur - literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya. Literatur - literatur tersebut dapat berupa buku, jurnal, artikel Koran, brosur dan informasi internet yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini. 2) Riset lapangan (*Field Research*), Adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penelitian lapangan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan peneliti melalui daftar pertanyaan tertutup dibagikan langsung kepada responden.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode 1) Analisis Statistik Deskriptif. Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner. Disamping itu analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel - variabel yang diteliti yaitu: variabel pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan promosi jabatan. 2) Analisis Statistik Inferensial. Analisis Statistik inferensial, (disebut juga statistik probabilitas) digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dibantu dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan - pertimbangan teoritis dan penelitian tertentu. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam hal ini pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPPP) Makassar Barat.

HASIL

Berdasarkan model empirik dalam penelitian ini, maka pengujian hipotesis yang diajukan di uji dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian pada tabel dibawah ini merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan tabel sebagai berikut :

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Dirrect Effect				
			B	Beta	t Hit	<i>p-Value</i>	Keterangan
H1 a	Pendidikan	Promosi Jabatan	0.237	0,193	1,715	0,091	Tidak Signifikan
H1 b	Pengalaman Kerja	Promosi Jabatan	0.280	0,289	2,193	0,032	Signifikan
H1 c	Prestasi Kerja	Promosi Jabatan	0,469	0,424	3,484	0,001	Signifikan
R Square = 0,337							
F = 11,680		Sig = 0,000					

PEMBAHASAN

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis penelitian dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata pengaruh pendidikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat berpengaruh tidak signifikan dan hipotesis 1 dinyatakan ditolak. Sejalan dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang persyaratan pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural, antara lain, Berstatus pegawai negeri sipil, serendah - rendahnya memiliki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam dua tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, memiliki kualifikasi dan

tingkat pendidikan yang ditentukan, sehat jasmani dan rohani. Selain persyaratan tersebut, pejabat pembina kepegawaian perlu memperhatikan faktor; senioritas dalam kepangkatan, usia, pengalaman, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) jabatan. Pendapat (Hasibuan, 2003), mengatakan bahwa pendidikan yang dimiliki seorang pegawai tidak akan cukup tanpa diikuti dengan pengalaman. Biasanya pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa indikator yang rerata terbesar adalah relevansi, sementara yang rerata terkecil adalah menunjang karir. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai relevan dengan pekerjaan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat, namun belum menjadi acuan dalam memenuhi syarat promosi jabatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan fakta dilokasi tempat penelitian bahwa banyak pegawai yang memiliki pendidikan lebih tinggi dan berkelanjutan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata pengaruh pengalaman kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat berpengaruh signifikan dan hipotesis 2 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan karir juga mendukung kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2009) yang menyatakan bahwa dengan melakukan pekerjaan yang berulang – ulang seseorang bukan saja akan menjadi mahir dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga akan terbuka peluang baginya untuk menemukan cara – cara kerja yang lebih praktis dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencerminkan bahwa pengalaman yang diperoleh seiring waktu bekerja pegawai dapat meningkatkan kemampuannya.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat berpengaruh signifikan dan hipotesis 3 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan prestasi kerja yang dicapai akan terlihat baik tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi sehingga layak untuk mendapatkan promosi jabatan. Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Mangakuprawira, 2004), bahwa penilaian prestasi kerja sebagai bagian dari proses yang dilakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Dengan penilaian prestasi kerja pimpinan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karir sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat dan hipotesis 4 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja masih menjadi faktor dominan dalam penetapan promosi jabatan. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Siagian, 2009), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan syarat utama bagi pegawai dalam mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dikarenakan prestasi kerja merupakan hasil evaluasi atas kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih lanjut temuan serupa juga dalam penelitian (Farda, Al-Musadieq, Dan Soe'oed, 2012) menyimpulkan pengaruh tingkat hubungan yang sangat signifikan antara prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan. Melalui prestasi kerja akan diketahui seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tidak menjadi syarat utama dalam mendapatkan promosi jabatan. 2) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai membantu dalam mendapatkan promosi jabatan. 3) Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan prestasi kerja yang telah dicapai pegawai memberi peluang lebih besar untuk dipromosikan keposisi yang lebih tinggi. 4) Demikian halnya bahwa prestasi kerja berpengaruh dominan terhadap promosi jabatan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan syarat utama dalam mendapatkan promosi jabatan.

Saran Diharapkan kepada pimpinan kepegawaian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat agar menginformasikan secepat dan seawal mungkin kepada pegawai mengenai formasi jabatan yang akan diduduki serta terbuka secara umum dan seadil – adilnya. Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia melalui proses promosi jabatan diharapkan juga kepada pimpinan kepegawaian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPPP) Makassar Barat agar melakukan evaluasi dalam kualifikasi proses penetapan promosi jabatan, kiranya tidak hanya terfokus pada syarat tertentu tetapi memperhatikan juga tingkat pendidikan. Kontribusi variabel bebas dalam penelitian ini masih kecil, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel – variabel yang mempengaruhi promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Sudarsono, 2001, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Metadata: 2001-0082;01/01/2000;UT, Depdikbud;1988.*
- Siagian, Sondang, P, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, S, Alex, 2002, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahayu, Yusrini, 2011, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkup Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Barru, Program Magister Manajemen, Unhas.*
- Hasibuan, Malayu, SP, 2003, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cresda, Al-Musadieg, Soe'oad, 2012, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan (Studi Pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten.A Rivai Palembang), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.*
- Arifin, Ali, Muhammad, 2011, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Metro Batavia, Program Magister Manajemen, Unhas.*
- Mangkuprawira, Sjafri, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- U.Data, M.Tafsir (2018).Effect of leadership, motivation and cultural organization to the performance of employees in KPP Pratama watampone.*SRRN Journal.*