

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan ekonomi yang terus mengalami perubahan maka setiap perusahaan yang ada, baik pemerintah maupun swasta dituntut untuk selalu siap dalam mengantisipasi dan menyesuaikan kegiatan yang dilaksanakannya dengan terintegrasi bila ingin tetap bertahan didalamnya. Hal ini penting karena dengan semakin meningkatnya kualitas hidup, masyarakat peka akan mutu atau kualitas pelayanan suatu produk yang digunakannya.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang harus dipelihara dan dibina agar dapat tercapai tujuan perusahaan atau suatu organisasi. Keberhasilan dari pendayagunaan sumber daya manusia tidak terlepas dari kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi. Tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan selalu mengusahakan perkembangannya.

Perusahaan harus memiliki faktor yang turut menunjang, antara lain modal, alat-alat produksi, sumber daya alam dan juga sumber daya manusia, dalam hal ini

adalah tenaga kerja (karyawan). Sumber daya manusia yang berkualitas tentu menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas dalam suatu perusahaan selalu ditunjukkan untuk mencapai tujuan, maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, oleh karenanya perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia agar mampu bekerja dengan baik dan efisien, karena sumber daya manusia memang memegang peran yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang harus dipelihara dan dibina sedemikian mungkin agar dapat tercapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Suatu organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur yang jadi penunjang tersedia dan memenuhi persyaratannya.

Salah satu unsur terpenting dalam mendukung jalannya perusahaan adalah adanya sumber daya manusia (karyawan). Karena sumber daya manusia memiliki peran

yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha agar kinerja dari para karyawannya dapat meningkat, oleh karena itu sudah selayaknya apabila unit organisasi menjalankan dengan sungguh-sungguh dan menekankan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi kepada karyawan dengan harapan kinerja meningkat. Keberhasilan dari pendayagunaan sumber daya manusia tidak terlepas dari kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.

Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa kinerjanya baik sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dijabatnya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan, sehingga mereka merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya oleh perusahaan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dan menimbulkan sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Menurut Manullang (2004: 153) mengemukakan bahwa

“promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya”.

Menurut Flippo dikutip dari Handoko (2001: 3) bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penghargaan, pengawasan kegiatan, kegiatan pendanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercipta berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Tenaga kerja manusia merupakan faktor utama yang selalu ada pada setiap organisasi yang melakukan kegiatan ekonomi untuk menciptakan atau menghasilkan suatu barang atau jasa. Sampai sekarang ini belum ada perusahaan yang hanya menggunakan mesin-mesin atau sumber tenaga yang otomatis tanpa menggunakan tenaga kerja manusia. Semakin berkembang suatu perusahaan, maka semakin banyak pula tenaga kerja manusia yang dibutuhkan (Handoko, 2001: 6).

Menurut Edwin B. Flipo Promosi jabatan dikutip oleh Hasibuan (2003: 108) adalah:

”Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau lainnya”.

Sebagai langkah awal dalam memperhatikan pegawai yang akan dipromosikan terlebih dahulu pimpinan organisasi suatu perusahaan dan kepala bagian administrasi melihat syarat-syarat yang terkandung dalam analisis jabatan (*Job Analysis*), deskripsi jabatan (*Job Description*) dan syarat-syarat jabatan (*Job Specification*). Promosi jabatan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang semakin tinggi akan berpengaruh juga terhadap produktivitas karyawan sehingga output yang dihasilkan besar dan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai. Promosi jabatan yang berjalan dengan baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi sehingga promosi jabatan dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan

organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya promosi jabatan yang baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan, pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan adalah :

1. Pengalaman (Senioritas) yaitu : Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.
2. Kecakapan yaitu: Kecakapan yaitu : Seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.
3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan.

Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimilikikan hasil uji kenaikan golongan.

(Hasibuan 2004:109)

Perusahaan melakukan promosi jabatan untuk menetapkan karyawan yang layak untuk menduduki formasi tertentu sebagai evaluasi terhadap sumber daya manusia yang ada. Pelaksanaan promosi jabatan untuk menduduki formasi yang lebih tinggi, akan berdampak terhadap perubahan pendapatan karyawan dan perusahaan menuntut tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi, dengan demikian diharapkan melalui promosi jabatan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan perlu meningkatkan dan memelihara mutu sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan menjalankan karyawan, sehingga karyawan dapat menciptakan produktivitas yang tinggi. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.

PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung adalah salah satu perusahaan yang menghendaki adanya promosi jabatan terhadap karyawannya agar tercapai kinerja yang tinggi. PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung adalah perusahaan yang menjual kendaraan bermotor roda dua atau motor dan suku cadangnya. Dewasa ini kendaraan merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk mempermudah aktifitas masyarakat, sedangkan *spare part* atau suku cadang kendaraan adalah barang yang sangat dibutuhkan untuk perawatan kendaraan, banyaknya jenis motor honda menyebabkan berbagai bentuk jenis ukuran dan nama *spare part* diperlukan untuk keperluan yang berbeda-beda, dengan harga dan tipe yang berbeda-beda pula.

Usaha untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat akan kebutuhan jasa, maka keberadaan karyawan adalah sangat penting. Saat ini, Tunas Dwipa Matra Raden Intan memiliki karyawan tetap sebanyak 74 orang yang tersebar diberbagai jabatan. Berikut rincin jabatan, jumlah karyawan, tingkat pendidika serta masa kerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

Tabel 1.1 Jenis Jabatan, Jumlah Karyawan Serta Tingkat Pendidikan Karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2013

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Tingkat Pendidikan
1	Sales Supervisor	1	SMA/Sederajat
2	Parts Head (Kapart)	1	D3 – dst
3	Service Head (Kabeng)	1	SMA/Sederajat
4	Administration Head (ADH)	1	D3 – dst
5	Kasir Pria	1	D3 – dst
6	Kasir Wanita	1	D3 – dst
7	Branch Head	1	SMA/Sederajat
8	CRC Wanita	1	D3 – dst
9	Adm Gudang Bahan (tools)	1	D3 – dst
10	Instruktur Gr	1	D3 – dst
11	Counter	2	D3 – dst
12	Parts Sales	2	D3 – dst
13	Admin Service	2	D3 – dst
14	Admin Unit	3	D3 – dst
15	Foreman	3	D3 – dst
16	Service Advisor	4	SMA/STM – dst
17	Salesman	20	D3 – dst
18	Mekanik	20	SMA/STM – dst
19	Security	8	SMA/Sederajat
Jumlah		74	

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2015

Pada penulisan ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung yang berjumlah 74 orang, tidak termasuk karyawan outsourcing.

Kinerja berarti pelaksanaan kerja, merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dengan dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja pada masa lalu dari pengembangannya. Indikator yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu penilaian terhadap pelaksanaan program kerja. Program kerja suatu perusahaan adalah rencana kerja

yang akan dilaksanakan perusahaan pada waktu yang akan datang. Penentuan program kerja PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung adalah berdasarkan pengalaman masa lalu dan peramalan di masa yang akan datang, bila program kerja dapat tercapai maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan telah berjalan dengan baik.

Menurut Simamora (2002: 348), karakteristik kriteria kinerja yang baik adalah:

1. Kriteria yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Kriteria yang baik haruslah mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Kinerja yang baik haruslah *sensitive* terhadap masukan-masukan dari tindakan pemegang jabatan.
4. Kriteria yang baik haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya yang sedang dinilai.

Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, serta agar kelestarian organisasi dapat dipertahankan, maka pemimpin organisasi dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan *reward* dan *punishment* tidak terlepas dari unsur penilaian kinerja karyawan. Karyawan yang tidak hadir dikantor dalam satu hari tanpa adanya keterangan yang resmi akan memengaruhi tingkat kinerja perusahaan dan akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut karena beban kerja yang semakin menumpuk akibat dari ketidakhadiran tersebut.

Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja. Tingkat absensi dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100\%$$

Tingkat absensi karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung (tidak termasuk karyawan outsourcing) dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2013

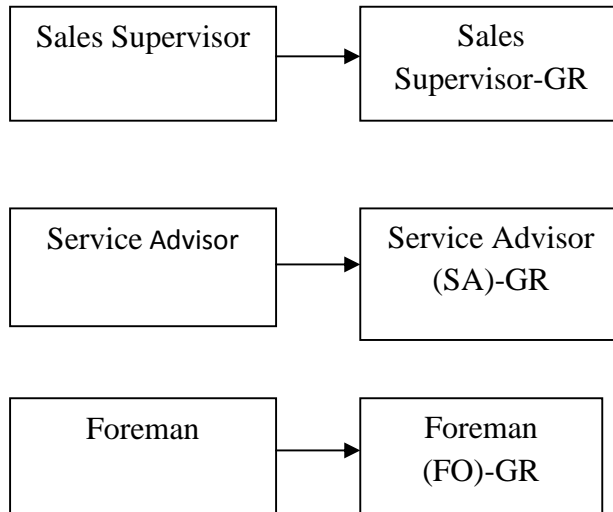
Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Karyawan	Tingkat Absensi (%)
Januari	25	74	21	1,13
Februari	22	74	39	2,40
Maret	26	74	26	1,35
April	25	74	27	1,46
Mei	25	74	32	1,73
Juni	24	74	20	1,13
Juli	26	74	25	1,30
Agustus	23	74	32	1,88
September	24	74	33	1,86
Oktober	26	74	29	1,51
November	26	74	25	1,30
Desember	26	74	30	1,56
Rata-rata				1,55

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2015

Tingkat absensi dari data tersebut dapat dilihat perkembangan absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Februari sebesar 2,40% dan tingkat terendah yaitu terjadi pada bulan Januari dan Juni sebesar 1,13% dan rata-rata tingkat absensi per bulannya mencapai 1,55% sedangkan tingkat absensi yang ditolerir oleh PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung yaitu sebesar 1%.

Semakin tinggi tingkat absensi maka akan mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri sebagai penggabungan dari penurunan tingkat dan motivasi kinerja karyawan. Tingginya absensi, maka akan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan serta mempengaruhi ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Penurunan kinerja karyawan sebagai akibat dari kurangnya pelaksanaan promosi jabatan.

Pelaksanaan promosi jabatan dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur penggerak dalam kinerja karyawan dimana dengan tercapainya sistem penilaian kinerja karyawan akan menimbulkan suasana yang sehat dalam bekerja, semangat dan saling menghargai serta merasa memiliki perusahaan sebagai satu kesatuan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan berprestasi. PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung melaksanakan promosi jabatan kepada setiap karyawan yang berada di kantor berdasarkan dalam struktur organisasi, seperti yang terlihat pada contoh dibawah ini:



Gambar 1.1 Rencana Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung, 2015

Tabel 1.3 Rincian Karyawan Yang Diberikan Promosi Jabatan Pada PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2013

Jabatan Lama	Jabatan Baru	Karyawan Yang Dipromosikan
Sales Supervisor	Sales Supervisor-GR	1
Service Advisor	Service Advisor (SA)-GR	3
Foreman	Foreman (FO)-GR	2
Jumlah		6

Sumber: PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. 2015

Tabel 1 dan Tabel 3 memperlihatkan bahwa kepala unit PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung mempromosikan beberapa karyawan Sales Supervisor, Service Advisor dan Foreman untuk menduduki posisi yang baru yaitu Sales Supervisor GR (*Gernerall Repair*), Service Advisor (SA)-GR(*General Repair*) dan Foreman (FO)-GR (*Gernerall Repair*) karena menggantikan karyawan yang telah pensiun maupun pindah ke jabatan lain. Posisi *General Repair* yaitu melayani perbaikan secara umum. Karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang

lebih tinggi dilihat dari adanya pengalaman bekerja yang baik, kecakapan mereka dalam memahami dan berkomunikasi, kombinasi pengalaman dan kecakapan berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki serta berdasarkan hasil *test* dan *training* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memenuhi syarat. Selain itu karyawan tersebut juga harus memiliki kinerja yang baik dengan melihat dari kuantitas dan kualitas hasil kerja baik yang dihasilkan serta ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan. Menurut Mangkunegara (2002: 67)

“kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Dharma (2000: 45), kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Mangkunegara (2002: 67) bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung”**.

1.2 Permasalahan

Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi yang mereka miliki tinggi pasti sangat mendambakan promosi jabatan, karena promosi jabatan itu sendiri dianggap merupakan suatu penghargaan atas dasar keberhasilannya dalam menunjukkan prestasi yang tinggi dan menunaikan kewajiban dalam pekerjaan dan jabatan yang sedang dijabatnya sekarang, sekaligus sebagai dasar pengakuan akan kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui keberadaannya oleh perusahaan.

Masalah yang dihadapi oleh PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung adalah tingkat absensi yang melebihi batas toleransi yang ditetapkan

oleh perusahaan (Tabel 1.2), jarangnya dilakukan promosi jabatan serta minimnya jumlah karyawan yang dipromosikan sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Tingkat absensi yang cukup tinggi disebabkan karena karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja dan tidak adanya konsistensi dalam pemberian promosi jabatan yang pada akhirnya menurunkan tingkat kinerja karyawan. Selain itu karyawan merasa jenuh bekerja terus menerus pada posisi yang sama.

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah : “Apakah Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung?”

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan agar dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan pelaksanaan promosi jabatan baik pada saat ini maupun pada masa yang akan datang.

1.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan perusahaan karena sumber daya manusia adalah salah satu aset yang harus dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya dengan memberikan promosi jabatan. Sumber daya manusia yang berkualitas, baik yang dilatar belakangi oleh pendidikan formal, informal ataupun pengalaman serta

keterampilan khusus, sangat berpengaruh terhadap kinerja. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan karena dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan dari perusahaan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan menurut S.P. Hasibuan (2004: 109) adalah:

1. Pengalaman

Pengalaman (Senioritas) yaitu : Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan.

2. Kecakapan

Kecakapan yaitu : Seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan.

3. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan, yaitu :

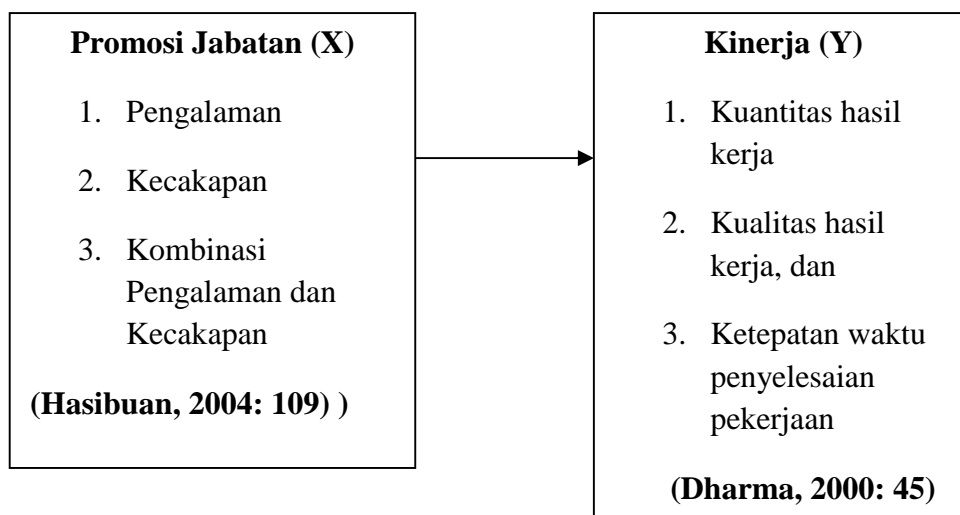
Promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi adalah berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimilikikan hasil uji kenaikan golongan.

Faktor terpenting didalam bekerja adalah kinerja di mana kinerja karyawan merupakan faktor pendorong untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Dharma (2000: 45), kinerja karyawan diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian kerja, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Untuk mempermudah dalam memahami permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka dibuat suatu bagan pemikiran.



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, tujuan penulisan, dan permasalahan yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Promosi Jabatan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung”.