

Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Barru

Salmia¹, Arnas Hasanuddin², Syarifah Rafikah³

Universitas Wira Bhakti, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

salmia@gmail.com¹, arnashasanuddin@gmail.com², syarifahrafikah@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan melakukan wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Prestasi Kerja, Promosi Jabatan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi.

Padjalangi (2009) dalam penelitian sebelumnya mengatakan bahwa mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan .

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mengginson dalam Mangkunegara, 2006: 9). Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya. Contohnya, kebijakan perusahaan yang dapat diperoleh dari adanya suatu sistem penilaian prestasi kerja ini adalah dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa kepada karyawan. Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut.

Kompetensi karyawan mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka (Dessler, 2009:713). Dan dengan kompetensi karyawan yang kuat merupakan landasan yang sangat berguna untuk membantu perusahaan meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Jadi, pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam keputusan promosi karyawan (Iyan Padjalangi 2009). Sebagaimana penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa dan kompetensi sebagai tolak ukur peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan kedepannya.

PT Bank Syariah Indonesia merupakan organisasi bisnis yang berorientasi kepada upaya memaksimalkan keuntungan guna memuaskan seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). Sebagaimana organisasi bisnis atau perusahaan lainnya, perusahaan ini memiliki budaya kerja sebagai pedoman bagi seluruh insan PT Bank Syariah Indonesia dalam berkarya. Adapun fenomena yang harus dihadapi oleh PT Bank Syariah Indonesia adalah masih adanya nepotisme yang terjadi dalam penentuan jabatan dan jenjang karir karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Di Makassar

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah Apakah prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru

LANDASAN TEORI

Promosi Jabatan

Pengertian Promosi Jabatan yaitu Sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern dan profit motif* maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi jabatan yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Nasution (2000 : 140) mendefinisikan bahwa promosi adalah proses bergerak maju dan meningkat dalam suatu jabatan yang didudukinya. Menurut Siagian (1999 : 169) promosi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya

Manfaat Promosi Jabatan

Setiap perusahaan mempunyai manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Menurut Henry Simamora (Simamora, 1995:587) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

- 1) Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
- 2) Promosi seringkali diberikan karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.
- 3) Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Jadi promosi bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan promosi bermanfaat untuk mendayagunakan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Sedangkan, bagi karyawan memberikan motivasi untuk bekerja lebih serius lagi.

Penilaian Prestasi

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Maka dari itu, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai pengertian prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2005: 105) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Prestasi kerja yang dikemukakan oleh Kusryanto (dalam Hasibuan, (2005: 250) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan menurut Dharma (dalam Ruki, 2002: 121) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang. Selanjutnya Ruki (2002: 121) mengatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Agar pengertian tentang penilaian prestasi dapat lebih mudah dipahami, disini dikemukakan beberapa pendapat, menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Byars dan Rue (2004: 251) adalah: *Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement* (penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya).

Sesuai dengan sejumlah definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah prestasi kerja (kinerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai pembuatan rencana untuk membangun kariernya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawannya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari karyawan tersebut. Sehingga dengan mengetahui hasil kerja merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi serta penempatannya telah sesuai dengan efektivitas kerja atau tidak.

Manfaat Penilaian Prestasi Karyawan

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. Menurut Dharma (2005: 84), antara lain :

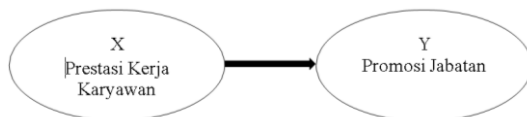
- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 6) Ketidakakuratan informasional
- 7) Kesempatan kerja yang adil

Menurut Rivai (2010: 315) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan atau organisasi, khususnya manajemen SDM yaitu:

- 1) Perbaikan prestasi, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki prestasi karyawan.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk prestasi kerja yang lalu.
- 3) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 4) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan pekerjaan seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal pribadi lainnya.
- 5) Umpan balik SDM. Prestasi yang baik atau jelek di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Berdasarkan uraian diatas, penilaian prestasi kerja karyawan dapat bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaianpenyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, evaluasi proses staffing, mengatasi tantangan-tantangan eksternal, kesempatan kerja yang adil, dan sebagai umpan balik SDM.

Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai adalah diduga prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap promosi jabatan Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Pusat Di Makassar”

METODELOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Barru dengan metode rumus regresi linear sederhana dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS. Regresi adalah suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Teknik analisis yang digunakan sesuai dengan model diatas adalah regresi sederhana dimana nilai dari variabel dependen dapat diperoleh dari hasil survei yang perhitungannya akan menggunakan skala Likert. Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Prestasi Kerja (X) terhadap Promosi Jabatan (Y). Analisa dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien regresi linear sederhana dengan program SPSS versi 24.0 sebagai berikut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.984	4.954		2.419	.017
	PRESTASI KERJA	.372	.097	.365	3.856	.000

a. Dependent Variable: PROMOSI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11,984 + 0.372 X$, hal ini berarti bahwa setiap terjadi perubahan satu satuan pada variabel Prestasi Kerja (X), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel Promosi Jabatan (Y), yang artinya setiap komponen variabel X akan mempengaruhi setiap komponen variabel Y.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.285	1	248.285	14.869	.000 ^b
	Residual	1619.675	97	16.698		
	Total	1867.960	98			

a. Dependent Variable: PROMOSI

b. Predictors: (Constant), PRESTASI KERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Dari tabel ANOVA, nilai F sebesar 14,869 dengan signifikansi uji 0,000. Karena signifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linier $Y = a + bX$ sudah tepat dan dapat digunakan.

Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara variabel penelitian. Dalam penelitian ini analisa data menggunakan program SPSS versi 24.0. Dari hasil analisa diperoleh data sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.124	4.086

a. Predictors: (Constant), PRESTASI KERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0.365$. Jadi kekuatan hubungan variabel Prestasi Kerja dengan Promosi Jabatan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $r = 0.365$, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan kuat dan positif antara variabel Prestasi Kerja dengan variabel Promosi Jabatan.

Dari hasil analisa diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan ditunjukkan oleh nilai determinasi ganda (r^2) atau r square = 0.133. Artinya besarnya pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan sebesar 13.3% sedangkan sisanya sebesar 87.7% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lainnya yang tidak

dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru.

Setelah dilakukan analisa koefisien korelasi selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, berdasarkan uji dua sisi (*two tailed test*) dan derajat kebebasan $(n-k-1)$ dimana k adalah jumlah variabel independent dan n sebagai jumlah sampel yang diteliti dengan kriteria sebagai berikut.

H_0 = Prestasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan konsumen PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru.

H_a = Prestasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Promosi Jabatan konsumen PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_a diterima

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.984	4.954		2.419	.017
	PRESTASI_KERJA	.372	.097	.365	3.856	.000

a. Dependent Variable: PROMOSI

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2020

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.696$ sedangkan nilai t pada $\alpha = 0.05 = 1.671$. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi hipotesis yang mengatakan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa diperoleh nilai koefisien regresi $Y = 11,984 + 0.372 X$, yang menunjukan bahwa setiap terjadi perubahan satu satuan pada variabel Prestasi Kerja (X), maka akan diikuti oleh perubahan rata-rata variabel Promosi Jabatan (Y), yang artinya setiap komponen variabel Prestasi Kerja akan mempengaruhi setiap komponen variabel Promosi Jabatan.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} = 1.696$ sedangkan nilai t pada $\alpha = 0.05 = 1.671$. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan signifikansi uji 0,000. Karena sinifikansi uji nilainya lebih kecil dari 0,05 maka dapa disimpulkan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru.

Dari hasil uji koefesien korelasi dan koefisien determinasi diketahui bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan Besarnya pengaruh variabel Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan ditunjukan oleh nilai koefisien korelasi $r = 0.365$ dan r square (r^2) = 0.133. Artinya besarnya pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan sebesar 13.3% sedangkan sisanya sebesar 87.7% merupakan kontribusi atau pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut. Dari hasil analisis regresi variabel prestasi kerja terhadap promosi jabatan, maka diperoleh (0,000) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara prestasi kerja dengan Variabel promosi jabatan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Barru

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Byars and Rue, 2004. *Human Resource Management: A Practical Approach*, New York : Harcourt Brace.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia buku 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2008 . *Structural Equation Modelling dengan Lisrel 8.80. Edisi II*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kal, Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Padjalangi, Iyan. 2009. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Barru*. Fakultas Manajemen Stim Ipi makassar.
- Parluhutan. 2009. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas Di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar*. Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.