

PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSAT TBK. BANDUNG

Selvi Herliani Wattimena

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
selvyherliani@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan serta besarnya pengaruh pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, verifikatif, dan analisis jalur. Data yang memenuhi uji validitas dan reabilitas. Dimana variabel prestasi kerja karyawan (Y), variabel pelatihan (X1), variabel promosi jabatan (X2), pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen pelatihan (X1) dan promosi jabatan (X2) yang terbukti berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). kemudian melalui uji f dapat diketahui bahwa kedua variabel independen (pelatihan dan promosi jabatan) yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan).

Kata kunci: *Pelatihan, Promosi Jabatan, Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini negara kita menghadapi kemajuan jaman yang begitu pesat. Pembangunan di berbagai bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi semakin modern. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerjasama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan. Selain modal, teknologi, dan cakupan pasar yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan perusahaan.

Untuk mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan kerja bagi karyawan agar karyawan memiliki keahlian dalam pekerjaannya. Pelatihan merupakan pembelajaran yang dibutuhkan oleh karyawan pada organisasi. Pelaksanaan Promosi jabatan juga merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan, umumnya didasarkan atas faktor senioritas (pengalaman/lamanya bekerja) untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Prestasi Kerja Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang prestasi kerja karyawan mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat prestasi kerja karyawan menurun antara lain, tidak berjalannya program pelatihan karyawan yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun di masa depan.

Bentuk pelatihan yang selama ini diterapkan oleh PT. Indosat Tbk. Bandung ialah *on the job training* dan *off the job training*. Hal ini yang mendasari perusahaan untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang kualified dan berkemampuan dalam menangani pekerjaan. Dimana masalah yang dihadapi oleh perusahaan menurut penelitian dengan wawancara awal saat ini adalah :

1. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Indosat Tbk. Bandung belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Indosat Tbk saat ini kurang terarah pada karyawan yang tepat, kebanyakan karyawan yang dipilih merupakan karyawan yang memiliki relasi dengan petinggi di kantor cabang yang bersangkutan sehingga terjadi tidak efektifnya pelatihan yang seharusnya menjadikan karyawan yang bersangkutan menjadi SDM yang berkompeten. Promosi jabatan merupakan naik nya jabatan seseorang yang memiliki prestasi dalam bekerja dan penghargaan untuk karyawan yang memberikan kontribusi dalam perusahaan, promosi jabatan dilakukan oleh direksi yang menilai kerja karyawan yang akan diberikan promosi tersebut,
3. Namun pada fakta yang terjadi dilapangan banyak terjadi, promosi jabatan yang tidak sesuai dan tidak objektif sehingga seseorang karyawan di PT.Indosat Tbk. Bandung mengalami kecemburuan sosial promosi yang diberikan tidak menilai secara objektif tetapi secara kedekatan pribadi antara karyawan dengan atasannya, contoh yang sangat terlihat adalah seorang team leader yang mendapatkan promosi menjadi supervisor terkadang pengganti team leader tersebut dipilih tidak melalui kinerja tetapi dipilih melalui secara langsung team leader sebelumnya, menjadikan faktor kedekatan secara pribadi yang menentukan promosi jabatan tersebut. Prestasi kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh PT. Indosat Tbk. Bandung, dengan prestasi kerja yang tinggi maka tujuan perusahaan akan mudah untuk diwujudkan tetapi jika mengalami penurunan maka tujuan dari perusahaan akan sulit untuk dicapai.
4. Terjadi penurunan prestasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Veithzal Rivai (2014:164) Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Hasibuan (2014:69) Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan.

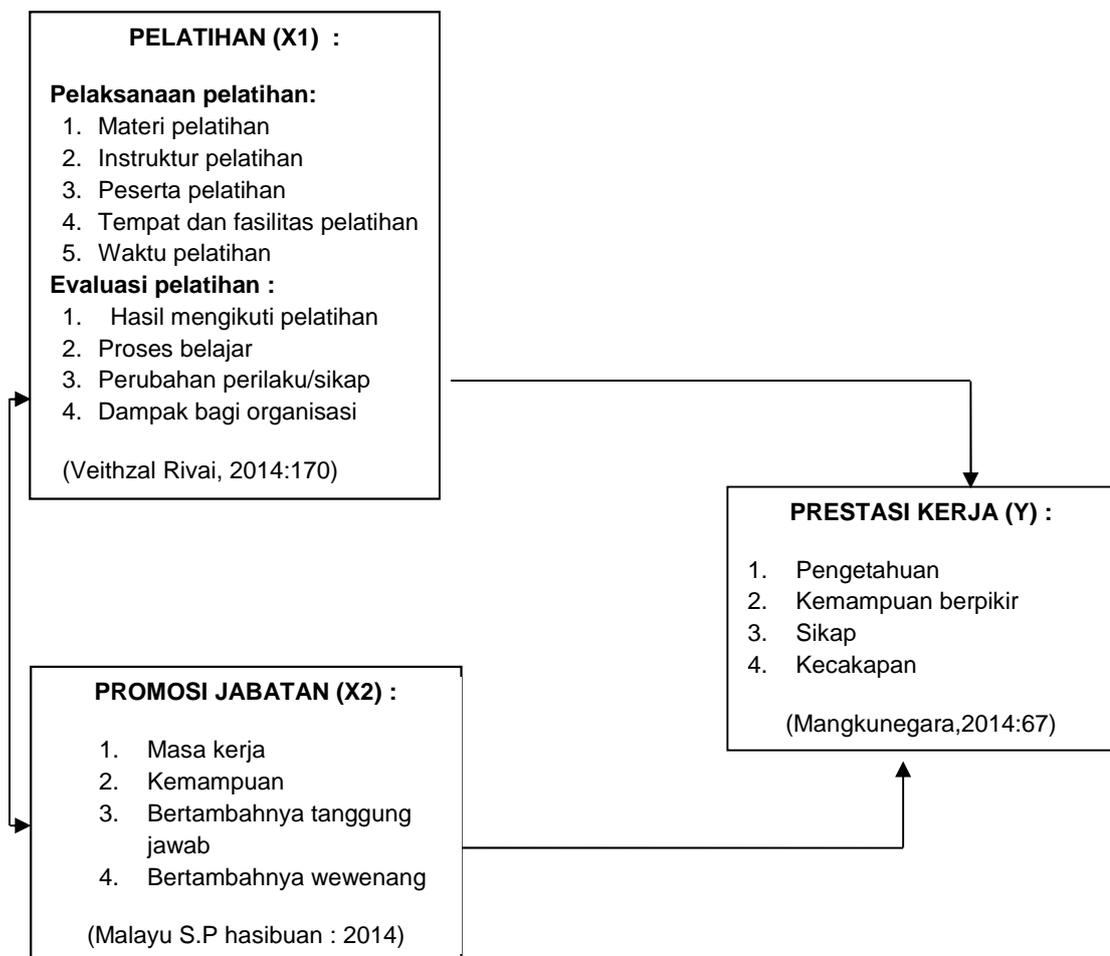
B. Promosi Jabatan

1. Ardana, dkk (2012:106) Suatu proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan yang lain, pada hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada diri karyawan pada waktu sebelumnya.
2. Purwanegara (2014:45) Promosi ialah kenaikan pangkat atau jabatan pada beberapa perusahaan, bagi setiap pegawai setiap tahunnya berhak untuk mendapatkan kenaikan gaji atau kenaikan berkala sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak mendapatkan surat peringatan yang disebabkan pegawai tersebut melakukan kesalahan atau bertindak indiscipliner.

C. Prestasi Kerja

1. Hasibuan (2014:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.
2. Simajuntak dalam Rivai (2014:406) Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



Hipotesis

- 1.) Diduga pelaksanaan Pelatihan pada PT. Indosat Tbk. Bandung baik.
- 2.) Diduga pelaksanaan Promosi Jabatan pada PT. Indosat Tbk. Bandung baik.
- 3.) Diduga Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung baik.
- 4.) Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung.
- 5.) Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung.
- 6.) Diduga Pelatihan dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini populasi karyawan di PT. Indosat Tbk. Bandung berjumlah 68 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara
wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.
2. Dokumentasi
Dokumentasi ditunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto dokumenter, dan data lain yang relevan dengan penelitian.
3. Kuesioner (angket)
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden yaitu karyawan PT. Indosat Tbk. Bandung. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala likert dengan 1 sampai 5.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecerdasan suatu alat ukur dalam melakukan tugas pengukurannya. Analisis yang digunakan untuk statistik korelasi *product moment*. Analisis *product moment* merupakan analisis untuk menguji validitas instrument yang dapat dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data penelitian.

$$r_x = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas angket penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Sugiyono, 2012:196).

Koefisien *Alpha Cronbach* (C) merupakan statistik paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas menandai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right)$$

B. Metode Analisis

1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis (PA) atau analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam jalur ada dua anak panah yang menunjukkan arah adanya pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen (variabel penyebab X) terhadap sebuah variabel endogen (variabel akibat Y).

2 Uji Hipotesis

- Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

- Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21, sebagai berikut :

Skor Koefisien Korelasi

Correlations

		Pelatihan (X1)	Promosi Jabatan (X2)	Prestasi Kerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.512**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	68	68	68
Promosi Jabatan (X2)	Pearson Correlation	.512**	1	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	68	68	68
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.733**	.692**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antara variabel X₁ dan X₂ dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi (r_{x₁x₂}) adalah sebesar **0.512** yang berarti hubungan antara variabel X1 dan X2 Bisa dikatakan sangat erat karena memiliki nilai diatas 0.5, yang nantinya akan digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel penyebab ke variabel akibat.

Berdasarkan perhitungan dengan *software* SPSS ver 21 dapat diketahui bahwa hasil koefisien jalur adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Perhitungan Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.353	4.981		-3.082	.003
Pelatihan (X1)	.383	.062	.514	6.218	.000
Promosi Jabatan (X2)	.540	.104	.429	5.189	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Nilai *Standardized Coefficients Beta* pada masing-masing variabel sebesar 0,514 dan 0,429 menunjukkan nilai koefisien jalur dari pelatihan ($P_{YX1} = 0,514$) dan promosi jabatan ($P_{YX2} = 0,429$) terhadap prestasi kerja karyawan.

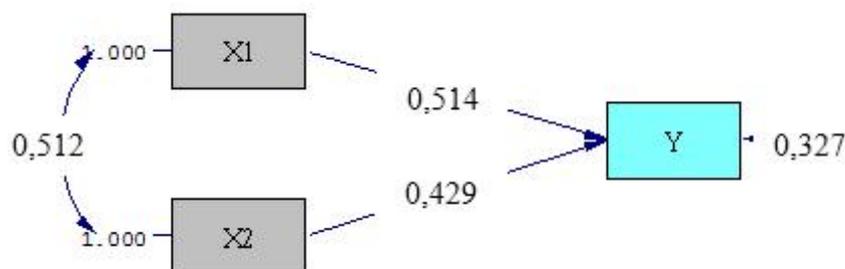
Koefisien Determinasi
Nilai Besaran Pengaruh Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.663	5.75205374

a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diinterpretasikan sebagai besaran pengaruh dari pelatihan dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga terlihat bahwa pelatihan dan promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,673 atau 67,3%, sedangkan sisanya sebesar 0,327 atau 32,7% merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian.



Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel eksogen terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,673 atau 67,3% ternyata sebesar 0,376 atau 37,6% diberikan oleh variabel pelatihan (X1) selanjutnya diikuti oleh promosi jabatan (X2) sebesar 0,296 atau 29,6% sedangkan sisanya sebesar 0,327 atau 32,7% merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian.

B. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Menggunakan Nilai F (Anova)

Hasil Uji F

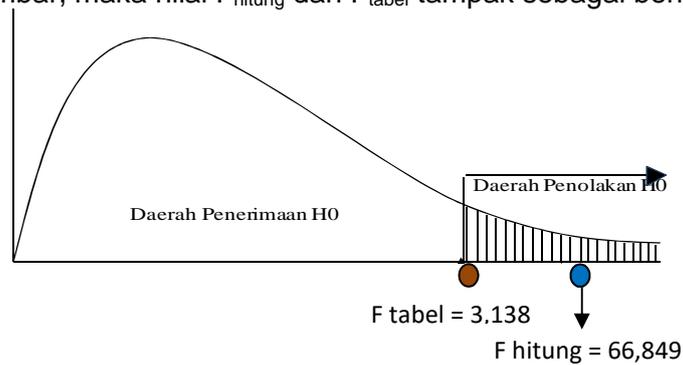
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4423.527	2	2211.764	66.849	.000 ^b
	Residual	2150.598	65	33.086		
	Total	6574.125	67			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 66,849 dengan $p\text{-value (sig.)} = 0,000$. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 65$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,138$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($66,849 > 3,138$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Simultan

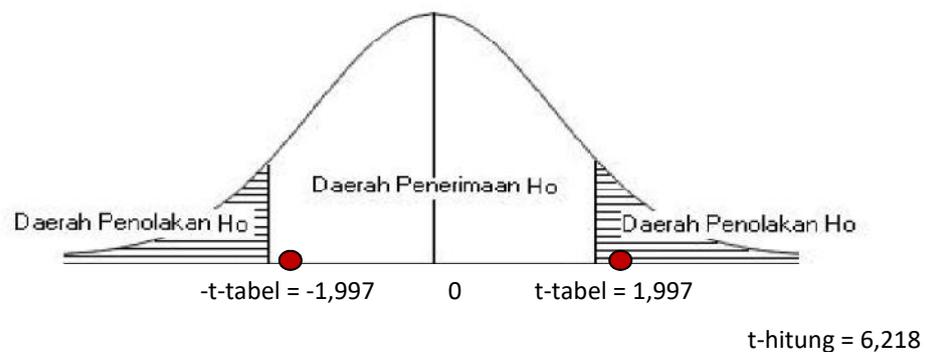
a. Hipotesis P_{YX1}

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.353	4.981		-3.082	.003
Pelatihan (X1)	.383	.062	.514	6.218	.000
Promosi Jabatan (X2)	.540	.104	.429	5.189	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

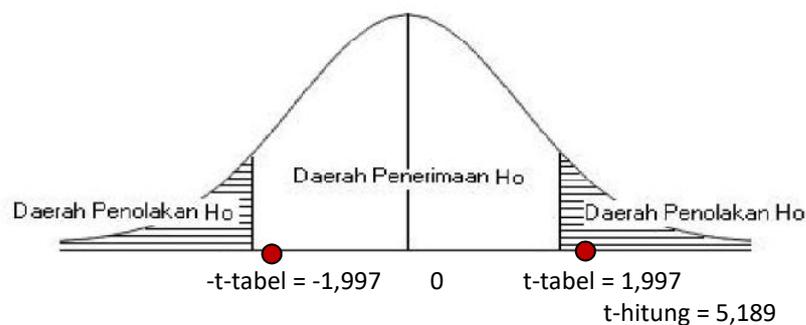
Dari tabel 4.13 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 6,218 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,218 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis Parsial P_{YX1}

b. Hipotesis P_{YX2}

Dari tabel 4.13 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 5,189 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,189 > 1,997$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4.9 Kurva Uji Hipotesis Parsial P_{YX2}

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan garis kontinum didapatkan hasil yang diperoleh pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan pada PT. Indosat Tbk. Bandung berjalan baik.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data dan garis kontinum didapatkan hasil yang diperoleh promosi jabatan secara keseluruhan pada PT. Indosat Tbk. Bandung berjalan baik.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data dan garis kontinum didapatkan hasil yang diperoleh prestasi kerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Indosat Tbk. Bandung pada saat ini berjalan baik.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung yang didominasi oleh pengaruh langsung dan diikuti pengaruh tidak langsung melalui promosi jabatan.
5. Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung yang didominasi oleh pengaruh langsung dan diikuti pengaruh tidak langsung melalui pelatihan.
6. Pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indosat Tbk. Bandung yang didominasi oleh pengaruh langsung dan diikuti pengaruh tidak langsung.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan di dasarkan hasil kesimpulan penelitian ini adalah:

- a. Organisasi sebaiknya mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan agar terus memotivasi para karyawan agar terus berkembang dan mencapai tujuan organisasi.
- b. Promosi Jabatan sebaiknya dilihat dari prestasi karyawan, kegigihan, dan lamanya mereka berada dalam organisasi, bukan dari kedekatan secara personal. Agar karyawan bisa terus termotivasi untuk di Promosikan Jabatannya.
- c. Prestasi Kerja karyawan harus terus dapat meningkat agar tujuan organisasi bisa tercapai dan organisasi dapat terus berkembang.
- d. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik ini, agar menggunakan variabel independen yang lain seperti motivasi, reward, atau gaya kepemimpinan sehingga organisasi akan mengetahui faktor lain yang mungkin mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansayah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada
- Nurmianto, Eko. 2010. *Ergonomi*. Bandung : Gunawidya

- Purwanegara, Djumhana. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Wahana Jaya
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen, and Mary Coulter. 2007. *Manajemen. Jilid I*, Alih Bahasa Harry Slamet. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT. Indeks.
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi kedua*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar, H. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Utama, Jakarta.

Sumber Jurnal

- “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 32 No. 1 Maret 2016. Bastian Prabowo. 2016.
- “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda”. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4, 2015: 888-899. Devi Safitri. 2015.
- “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama Bandung : tidak diterbitkan. Laras Prabowo Putri. 2012.
- “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan”. Jurnal ilmiah “INTEGRITAS” Vol.1 No. 3 Oktober 2015. Muhammad Isa Indrawan. 2015.
- “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan DAN Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo”. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta : tidak diterbitkan. Puji Fatmawati. 2013.
- “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) UPT BALAI YASA LAHAT DIVRE III SUMSEL”. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 13 No.4 Desember 2015. Rani Anwar. 2015 .
- “Pengaruh Faktor-faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam”. Buletin Studi Ekonomi, Volume 18, No. 1, Februari 2013. Sri Langgeng Ratnasari. 2013.