

## **PENGARUH PELATIHAN DAN PROMOSI PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

<sup>1</sup>Sihabudin

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan  
Karawang

sihabudin@ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pelatihan, promosi pegawai, dan prestasi kerja pegawai Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BBPADI) Subang. Selanjutnya menjelaskan besaran hubungan pelatihan dan promosi pegawai, menjelaskan besaran pengaruh pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai, menjelaskan besaran pengaruh promosi pegawai terhadap kinerja pegawai baik parsial maupun simultan. Dengan menggunakan pendekatan path analysis dalam menganalisis mengenai hubungan kausal dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Jumlah sampel yang diambil 150 responden dengan teknik Disproportionate Stratified Random Sampling. Artikel ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Analisis Kinerja Pegawai, Promosi Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia saat ini telah menjadi bagian terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki satu tujuan. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatannya. Bahkan perusahaan yang sudah berskala menengah dan besar juga harus mampu melakukan rekrutmen dan seleksi secara akurat setiap membutuhkan tenaga kerja

baru, dengan didasari perencanaan sumber daya manusia yang akurat diharapkan perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif, tenaga kerja tersebut agar dapat dipertahankan dan dikembangkan guna mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat di masa-masa mendatang.

Bertahan dan meningkatnya kinerja perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Hal ini tentu saja tidak hanya berpengaruh di perusahaan besar saja tetapi untuk perusahaan kecil mengengah pun berlaku hal yang sama. Termasuk organisasi BUMN yang dapat memberikan kontribusi pada pemerintah daerah maupun pusat, artinya secara nasional maupun regional dapat menunjang perekonomian secara makro maupun mikro. Tentu banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, maka dengan demikian perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah pelatihan kerja pada karyawan.

Kinerja perusahaan secara umum dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya agar terwujudnya hal tersebut maka karyawan sudah seharusnya diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugasnya masing-masing sehingga karyawan dapat mengembangkan kinerja perusahaan, namun perusahaan belum menyadari pentingnya pelatihan sehingga karyawan sulit untuk meningkatkan prestasinya, faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan promosi kepada pegawai yang berkompeten, tetapi yang banyak terjadi di perusahaan saat ini promosi yang diberikan tidak berdasarkan asas keadilan sehingga menyebabkan perusahaan BUMN yang di privasi oleh pemerintah.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan

keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan, karena itu merupakan cara yang tepat untuk digunakan oleh organisasi/perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, dan memelihara karyawan sekaligus meningkatkan keahlian karyawan sehingga prestasi kerja yang optimal dapat dicapai.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dalam setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik, pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi secara terus-menerus yang tentu dibarengi dengan program pelatihan yang baik. Dengan demikian, perusahaan yang inovatif adalah mereka yang selalu memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawannya. Penghargaan atas prestasi kerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang pegawai memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain, hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama.

Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BB Padi) cabang Sukamandi Subang merupakan BUMN yang bergerak di bidang pertanian, tidak dapat menghindari lagi dari persaingan bisnis yang semakin terbuka di dalam berbagai sektor ekonomi. Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BB Padi) cabang Sukamandi Subang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, karena selain mesin-mesin yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, manusia juga merupakan “intangible asset” yang memiliki peran penting dalam operasi perusahaan. BBPadi dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cekatan, cerdas, dan berpandangan ke depan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis (Sugiyono, 2013:2). Pada Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2013:5), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2013:13), adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Secara deskriptif penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel kualitas pelayanan dan diversifikasi produk sebagai variabel bebasnya dan variabel Keputusan Pembelian sebagai variabel terikat. Sedangkan secara verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

**Instrumen Penelitian**

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel.

Variabel penelitian merupakan konsep utama dari kajian yang akan diteliti. Untuk lebih jelasnya maka variabel harus disederhanakan dalam sub variabel atau dimensi kajian sesuai teori yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya variabel harus dapat diukur dengan indikator-indikator agar dapat teridentifikasi lebih detail sesuai teori dan kajian lapangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Instrumen penelitian

Variabel	Subvariabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )*	1. Prinsip-Prinsip Pelatihan	1. Partisipasi	1
		2. Repetisi (Pengulangan)	2
		3. Relevansi	3
		4. Pengalihan	4
		5. Umpan Balik	5
	2. Metode/Teknik Pelatihan	6. Pelatihan Dalam Jabatan	6
		7. Rotasi pekerjaan	7
		8. Sistem Magang	8
		9. Sistem Ceramah	9
		10. Pelatihan <i>Vestibule</i> (keterampilan)	10
		11. <i>Role-Playing Methode</i> /Bermain Peran	11
		12. Studi Kasus	12
		13. Simulasi	13
		14. <i>Sensitivity Training</i> /Pelatihan Kepekaan	14
		15. Studi Sendiri	15
Promosi Pegawai (X <sub>2</sub> )**	1. Asas-Asas Promosi	1. Kepercayaan	1
		2. Keadilan	2
		3. Formasi	3
	2. Dasar-Dasar Promosi	4. Pengalaman	4
		5. Kecakapan	5
		6. Kombinasi Pengalaman Dan Kecakapan	6

3. Syarat-Syarat Promosi	7. Kejujuran	7
	8. Disiplin	8
	9. Prestasi Kerja	9
	10. Kerjasama	10
	11. Loyalitas	11
	12. Kepemimpinan	12
	13. Komunikatif	13
	14. Pendidikan	14,15

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Khususnya untuk penelitian kualitatif dan kuantitatif, waktu dan tempat penelitian perlu dituliskan secara jelas.

### **Target/Subjek Penelitian**

Target/subjek penelitian (untuk penelitian kualitatif) atau populasi-sampel (untuk penelitian kuantitatif) perlu diuraikan dengan jelas dalam bagian ini. Perlu juga dituliskan teknik memperoleh subjek (penelitian kualitatif) dan atau teknik samplingnya (penelitian kuantitatif).

### **Prosedur Penelitian**

Prosedur perlu dijabarkan menurut tipe penelitiannya. Bagaimana penelitian dilakukan dan data akan diperoleh, perlu diuraikan dalam bagian ini. Untuk penelitian eksperimental, jenis rancangan (experimental design) yang digunakan sebaiknya dituliskan di bagian ini.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Macam data, bagaimana data dikumpulkan, dengan instrumen yang mana data dikumpulkan, dan bagaimana teknis pengumpulannya, perlu diuraikan secara jelas dalam bagian ini

### **Teknik Analisis Data**

Bagaimana memaknakan data yang diperoleh, kaitannya dengan permasalahan dan tujuan penelitian, perlu dijabarkan dengan jelas.

*(Catatan: Sub-subbab bisa berbeda, menurut jenis atau pendekatan penelitian yang digunakan. Jika ada prosedur atau langkah yang sifatnya sekuensial, dapat diberi notasi (angka atau huruf) sesuai posisinya).*

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Tabel 2 menyajikan data mengenai jenis kelamin responden, pada tabel tersebut terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 115 (77%), lebih banyak dibandingkan responden perempuan dengan jumlah 35 orang (23%).

Tabel 2. Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	115	77%
2	Perempuan	35	23%
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabel 3. Karakteristik responden

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Presentase
1	Profesor Riset	1	1%
2	Peneliti Utama	5	3%
3	Peneliti Madya	12	8%
4	Peneiti muda	14	9%
5	Peneliti Pertama	21	14%
6	Penyelia	9	6%
7	Pelaksana Lanjutan	1	1%
8	Pelaksana	3	2%
9	Pemula	14	9%
10	Pustakawan	2	1%
11	Arsiparis	1	1%
12	Staf Pendukung	67	45%
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

Table 4 Karakteristik responden berdasar masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	≤1 tahun	15	10%
2	1-10 tahun	94	63%
3	11-20 tahun	29	19%
4	≥20 tahun	12	8%
	<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100%</b>

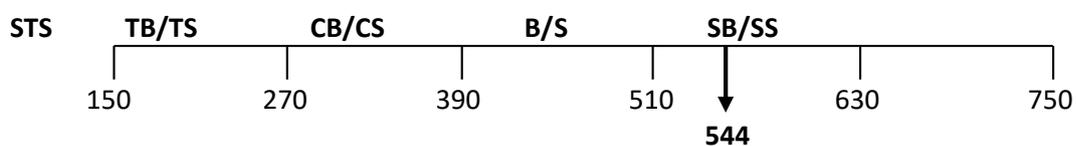
Tabel 3 menyajikan data mengenai jabatan responden, pada tabel tersebut terlihat bahwa jabatan Profesor Riset sebanyak 1 orang (1%), peneliti utama sebanyak 5(3%),peneliti madya sebanyak 12 orang (8%),peneliti muda sebanyak 14 orang (9%),peneliti pertama sebanyak 21 orang (14%), penyelia sebanyak 9 orang (6%), pelaksana lanjutan sebanyak 1 orang (1%), pelaksana sebanyak 3 orang (2%), pemula sebanyak 14 orang (9%), pustakawan sebanyak 2 orang (1%), arsiparis sebanyak 1 orang (1%), staf pendukung sebanyak 67 orang(45%). Tabel 4 menyajikan data mengenai masa kerja responden, pada tabel tersebut terlihat bahwa masa

kerja responden  $\leq 1$  tahun sebanyak 15 orang (10%), 1-10 tahun sebanyak 94 orang (63%), 11-20 tahun sebanyak 29 orang (19%),  $\geq 20$  tahun sebanyak 12 orang (8%).

Tabel 5 Rekapitulasi Analisis Variabel Pelatihan

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Partisipasi	571	B/S
2	Pengulangan	489	CB/CS
3	Relevansi	523	B/S
4	Pengalihan	558	B/S
5	UmpanBalik	583	B/S
6	Pelatihan Dalam Jabatan	495	CB/CS
7	Rotasi Pekerjaan	582	B/S
8	Sistem Magang	503	CB/CS
9	Sistem Ceramah	502	CB/CS
10	Pelatihan Keterampilan	585	B/S
11	Bermain Peran	588	B/S
12	Studi Kasus	551	B/S
13	Simulasi	527	B/S
14	Pelatihan Kepekaan	565	B/S
15	Studi Sendiri	537	B/S
	Jumlah :	8159	
	Rata-rata :	544	B/S

Hasil rekapitulasi analisis rentang skala sebagaimana tersebut diatas, diperoleh total skor 8159 dan rata-rata skor sebesar 544. Tanggapan responden mengenai pelatihan yang selama ini diadakan di lingkungan Balai Besar Penelitian Tanaman Padi Subang berada pada kriteria Baik/Setuju. Skala Baris (Bar Scale) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Rekapitulasi analisis pelatihan

Adapun pembahasan metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hubungan antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan Promosi Pegawai ( $X_2$ ) sebesar 0,934 dan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah karena nilainya positif karena interval koefisiennya terdapat pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2012:184). Karena jika salah satu variabel menurun atau meningkat, maka variabel lainnya akan ikut berubah, ini menunjukkan suatu hubungan yang kuat dan searah.
2. Pengaruh Parsial Pelatihan ( $X_1$ ) dengan Promosi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

- 1) Pengaruh parsial Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah 0,508.
- 2) Pengaruh parsial Promosi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) adalah 0,369.  
Karena 0,508 lebih besar dari 0,369, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Pelatihan lebih banyak memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan variabel Promosi Pegawai. Hal ini disebabkan karena responden memandang pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka yang lebih pendek, sehingga pegawai dapat berkembang dan berkompentensi dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan, karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain karena pelatihan juga karena promosi pegawai. Promosi pegawai ini akan membawa pengaruh dan kemampuan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, promosi juga dapat menjadi motivasi yang mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih baik, lebih giat, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Pelatihan ( $X_1$ ) dan Promosi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), dengan kriteria uji sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f_{hitung} (213,679) > f_{tabel} (3,06)$ , artinya  $H_0$  ditolak. Total pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Promosi Pegawai ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 74,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) dan Promosi Pegawai ( $X_2$ ) memiliki kontribusi terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 74,4%, sedangkan sisanya 25.6% merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BBPADI) Subang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diadakan di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BBPADI) Subang secara umum pegawai mengatakan baik/setuju. Hal itu berdasarkan hasil kuesioner dengan 15 butir pernyataan diperoleh nilai total skor sebesar 8159, nilai rata-rata sebesar 544 yang berada pada rentang skala antara 510-630. Namun masih terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu pengulangan, pelatihan dalam jabatan, sistem magang, dan sistem ceramah.

2. Promosi Pegawai yang diadakan di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BBPADI) Subang secara umum pegawai mengatakan baik/setuju. Hal itu berdasarkan hasil kuesioner dengan 15 butir pernyataan diperoleh nilai total skor sebesar 8329 nilai rata-rata sebesar 556 yang berada pada rentang skala antara 510-630. Namun masih terdapat indikator dengan nilai terendah yaitu disiplin, kepemimpinan, dan pendidikan.
3. Prestasi Kerja pegawai yang ada di Balai Besar Penelitian Tanaman Padi (BBPADI) Subang secara umum pegawai mengatakan baik/setuju. Hal itu berdasarkan hasil kuesioner dengan 15 butir pernyataan diperoleh nilai total skor 8169 nilai rata-rata sebesar 545 yang berada pada rentang skala antara 510-630. Namun masih terdapat indikator dengan nilai terendah sikap, waktu, pendidikan, dan supervisi/pengawas.
4. Koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu hubungan antara pelatihan dengan promosi pegawai sebesar 0,934 dan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.
5. Variabel pelatihan dan promosi pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
  - 1) Koefisien jalur variabel pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,508.
  - 2) Koefisien jalur variabel promosi pegawai secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0,369.
6. Variabel pelatihan dan promosi pegawai secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Total pengaruh pelatihan dan promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 74,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan promosi pegawai memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 74,4%, sedangkan sisanya 25,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Deesler, Gary, 20088, Human Resource Management, Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua, Penerbit Prehaulindo, Jakarta, Indonesia.
2. Deesler, Gary, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks, Jakarta, Indonesia.
3. Handoko, T. Hani.,2011, Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
4. Handoko, T. Hani.,2011, Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia ,Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta

5. Hasibuan, Malayu, SP. 2010, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
6. 2011, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. cetakan keenam, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
7. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Dua Belas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
8. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama
9. Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta: Bumi Aksara
10. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keenam Belas. Bandung ALfabeta
11. Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.
12. Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
13. Zonyfar, C., Baihaqi, K.A., Pertiwi, A.B. (2020). Pixel value differencing and modulus function method for embedded message in digital images. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7), 3379-3385
14. Zonyfar, C., Sihabudin, S., & Khusaeri, A. (2019). Peningkatan Kemampuan Siswa dalam Memanfaatkan Sumber Belajar di Internet Melalui Sosialisasi Edukasi Internet Cerdas, Sehat, dan Aman. *Jurnal Pengabdian Tri Bhakti*, 17-20.
15. Ansori, Ahmad. 2007. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Produksi (Studi Kasus di CV Kharisma Jaya, Cirebon)*. Skripsi Pada Fakultas Teknologi Pertanian. Institut Pertanian Bogor  
[http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/11878/f08aan\\_abstract.pdf?sequence=1](http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/11878/f08aan_abstract.pdf?sequence=1) (diakses tanggal 26 Januari 2015 jam 20:00)
16. [http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu\\_13\\_03.htm](http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.htm) (diakses tanggal 25 Februari 2015 jam 17:53)
17. Satrio, Abi Risky. 2012. *Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pt. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 2 Bandung)*. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung

<http://digilib.unpas.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunpaspp-gdl-abisatrior-2365#.VQoIctKsWj8> (diakses pada tanggal 09 Februari 2015 jam 00:31:26)

18. Tajuddin, Sukma Juwati. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Skripsi Pada Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanudin Makassar  
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2235/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-SUKMA%20JUWATI%20TAJUDIN.pdf> (diakses tanggal 26 Januari 2015 jam 30:30)