

**PENGARUH PELATIHAN, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA PT. PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

AGUNG SASWITO

NPM. 1701110546

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

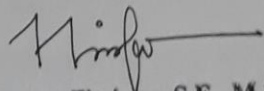
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Agung Saswito
Nomor Pokok/NIPM : 1701110546
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi
Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber
Daya Manusia PT. Pusri Palembang

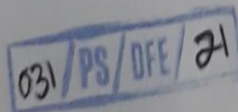
Pembimbing Skripsi :

Tanggal 5 Mei 2021 Pembimbing I :


Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si.
NIDN: 0012116501

Tanggal 5 Mei 2021 Pembimbing II:


Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.
NIDN: 0205069001

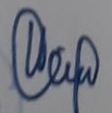


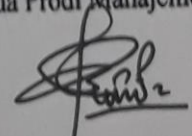
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Prodi Manajemen,




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”

(Alibin Abu Thalib)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ ***Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu.***
- ✓ ***Sahabat dan Teman-teman yang selalu bersama baik suka maupun duka.***
- ✓ ***Pimpinandan Rekan-rekan kerjaku.***
- ✓ ***Almamaterku.***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Saswito

NIM : 1701110546

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Promosi jabatan, dan mutasi terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2021

Penulis,



Agung saswito

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selamamasastudi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selamamasastudi.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulismenyusunskripsi.
5. Ibu Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulismenyusunskripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selamamasastudi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, April 2021
Penulis,

Agung Saswito

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMANJUDUL.....	i
HALAMANTANDAPERSETUJUANSKRIPSI.....	ii
HALAMANMOTTODANPERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAANBEBASPLAGIAT.....	iv
KATAPENGANTAR.....	v
DAFTARISI.....	vii
DAFTARTABEL.....	x
DAFTARGAMBAR.....	ix
DAFTARLAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
RIWAYATHIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1LatarBelakang.....	1
1.2PerumusanMasalah.....	4
1.3TujuanPenelitian.....	5
1.4ManfaatPenelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1KajianTeoritis.....	7
2.1.1PengertianPelatihan.....	7
2.1.1.1Jenis-jenisPelatihan.....	8
2.1.1.2 Tujuan dan ManfaatPelatihan.....	10
2.1.1.3 KendalaDalamPelaksanaanPelatihan.....	11
2.1.1.4IndikatorPelatihan.....	14
2.1.1.5DimensiPelatihan.....	16
2.1.2PengertianPromosiJabatan.....	16
2.1.2.1 Tujuan-tujuanPromosiJabatan.....	17

	Halaman
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan.....	18
2.1.2.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	19
2.1.2.4 Ciri-ciri Promosi Jabatan.....	20
2.1.2.5 Dimensi Promosi Jabatan.....	20
2.1.2.6 Indikator Promosi Jabatan.....	21
2.1.3 Pengertian Mutasi.....	24
2.1.3.1 Tujuan Mutasi	24
2.1.3.2 Indikator Mutasi	25
2.1.3.3 Dimensi Mutasi	26
2.1.4 Kinerja	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	27
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	30
2.1.4.4 Jenis Kriteria Kinerja	31
2.2 Penelitian Lain yang Relevan.....	32
2.3 Kerangka Berpikir.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian.....	34

BAB II METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.3.1 Populasi Penelitian.....	37
3.3.2 Sampel Penelitian.....	38

	Halaman
3.4 Rancangan Penelitian.....	39
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
3.5.1 Variabel Penelitian.....	40
3.5.2 Definisi Operasional.....	41
3.6 Instrumen Penelitian.....	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	44
3.7.1 Uji Validitas.....	44
3.7.2 Uji Realibilitas.....	45
3.7.3 Uji Persyaratan Analisis dan Uji Asumsi Klasik...	45
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas.....	46
3.7.4 Regresi Berganda.....	47
3.7.5 Korelasi.....	47
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.7.7 Uji F.....	48
3.7.8 Uji t.....	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Profil Perusahaan.....	50
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	54
4.1.3 Identitas Responden.....	57
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.1.5 Uji Hipotesis.....	61
4.2 Pembahasan	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	69
 DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Waktu Penelitian.....	35
3.2 Jumlah Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Pusri Palembang.....	39
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4 Skala Likert.....	44
4.1 Hasil Uji Validitas.....	55
4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
4.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	60
4.9 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
4.10 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	63
4.11 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	64
4.12 Hasil Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	33
4.1 Struktur Organisasi Departemen SDM pada PT. Pusri Palembang...	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Pelatihan(X1)
4. Tabulasi Data Variabel Promosi Jabatan(X2)
5. Tabulasi Data Variabel Mutasi(X3)
6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan(Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai r_{tabel} (Nilai $r_{\text{Product Moment}}$)
9. Surat Mohon Riset Universitas Tridinanti Palembang
10. Surat Izin Riset dari PT. Pusri Palembang
11. Surat Pembimbing Proposal Skripsi
12. Surat Keterangan Dosen Pembimbing Akademik
13. Permohonan Judul Skripsi
14. SK Pengangkatan Dosen Pembimbing Skripsi
15. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Proposal Skripsi
16. Kartu Konsultasi Bimbingan Akademik
17. Kartu Seminar
18. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
19. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Skripsi
20. Sertifikat Proses Percepatan Adaptasi Mahasiswa Baru (PPAMB)

ABSTRAK

Agung Saswito. Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang. (Di bawah bimbingan Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si., dan Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang, 2) apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang, 3) apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang, 4) apakah pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang sebanyak 50 orang responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan, promosi jabatan, dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% dengan nilai Sig. F $0,000 < 0,05$; 2) Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. F $0,000 < 0,05$; 3) Promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. F $0,000 < 0,05$; dan 4) Mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. F $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: pelatihan, promosi jabatan, mutasi, kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Agung Saswito, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Agustus 1996 dari Bapak bernama Tarikun dan Ibu bernama Rojiah nurwati, dan Agung Saswito anak pertama dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 1 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Tridarma Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2017 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Agung Saswito

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Pusri Palembang adalah salah satu perusahaan pupuk terbesar yang ada di Indonesia yang berlokasi di jalan mayor zein kalidoni Palembang, Sumatera Selatan. PT Pupuk Sriwidjaja didirikan pada tanggal 24 Desember 1959, merupakan produsen pupuk urea pertama di Indonesia. Sriwidjaja diambil sebagai nama perusahaan untuk mengabadikan sejarah kejayaan Kerajaan Sriwijaya di Palembang, Sumatera Selatan yang sangat disegani di Asia Tenggara hingga daratan Cina, pada Abad KeTujuhMasehi.

Pada tahun 2010 dilakukan Pemisahan (Spin Off) dari Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pupuk Sriwidjaja atau PT Pusri (Persero) kepada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dan pengalihan hak dan kewajiban PT Pusri (Persero) kepada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sebagaimana tertuang di dalam RUPS-LB tanggal 24 Desember 2010 yang berlaku efektif 1 Januari 2011. Sejak tanggal 18 April 2012, Menteri BUMN Dahlan Iskan meresmikan PT Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC) sebagai nama induk perusahaan pupuk yang baru, menggantikan nama PT Pusri (Persero). Hingga kini PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tetap menggunakan brand dan merk dagang Pusri.

Hal yang sering terjadi di perusahaan PT. Pusri Palembang adalah sering terjadi dilakukan pelatihan, promosi jabatan dan mutasi karyawan departemen Sdm terhadap kinerjanya Faktor pertama adalah Pelatihan juga di berikan kepada

pegawai baru atau pegawai lama yang akan mempengaruhi keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan. Selain itu ada juga jenis pelatihan yang menyiapkan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dengan meningkatkan jabatannya. Biasanya jenis pelatihan ini diberikan kepada pegawai; (1) berprestasi, (2) dipindahtugaskan atau ekspansi. Dampak kedua jenis pelatihan ini dapat dievaluasi jika karyawan yang bersangkutan telah melaksanakan pekerjaan atau menduduki jabatanbarunya.

Ivancevich dalam Marwansyah(2010), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Kemudian menurut William G. Scott dalam Sedarmayanti (2010), Pelatihan dalam ilmu pengetahuan perilaku adalah suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya. Pelatihan merupakan sarana yang ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikiancepat.

Faktor kedua yang mempengaruhi peningkatan kinerja kerja adalah promosi jabatan Menurut Nitisemito(2010) Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti

oleh tugas , tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Pelaksanaan promosi jabatan pada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pusri Palembang berdasarkan atas beberapa syarat yaitu senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Seorang karyawan harus memenuhi semua syarat diatas agar bisa mendapat promosi jabatan. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasi negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan perkembangan karir.

Faktor ketiga yang mempengaruhi peningkatan Kinerja adalah Mutasi karyawan. Menurut Henry Simamora(2012)“ Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.” mutasi pada karyawan Departemen Sumber Daya Manusia pada PT. Pusri Palembang dilakukan agar karyawan tidak bosan terhadap suasana kerjanya ataupun agar meningkatkan kinerja kerjanya karena berada pada tempat yang tepat.

Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan kerja karyawan lebih di tingkatkan yaitu dengan cara mengadakan pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan tingkat jabatan yang di peroleh, pengembangan sumber daya manusia bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan. Pengembangan sumber daya manusia

dilaksanakan setelah terjadinya penerimaan karyawan baru ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali. dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu pendidikan jangka pendek dengan mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu, sehingga terjadinya pemborosan baik materil maupun immateri. hal ini tentunya akan merugikan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. namun dilain pihak banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pelatihan, promosi jabatan, mutasi dan pengembangan karyawan, peningkatkan kesejahteraan karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung. oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Pusri Palembang?

3. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT.PusriPalembang?
4. Apakah mutasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT.PusriPalembang?

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT.PusriPalembang.
2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsialterhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT. PusriPalembang.
3. Untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT.PusriPalembang.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT.PusriPalembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa ataupun bagian dari civitas akademika untuk memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai Pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan departemen sumber daya manusia pada PT Pusri Palembang.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi dalam memecahkan masalah berkaitan dengan pelatihan, promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan departemen sumber daya manusia PT. Pusri Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005),Manajemen sumber daya Manusia.Perusahaan,Bandung PT Remaja Rosdakarya.
- Afyaldi (2011) Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan pada Karyawan kantor.Medan
- Alex s.Nitisemito (2010). Manjemen Sumber Daya manusia,Edisi ketiga
- Anoraga (2004) Manajemen bisnis,cetakan ketiga. Penerbit Rineka cipta Jakarta.
- Anti (2005) dalam judul “ Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero)” .
- Anwar Sanusi, (2011). Metode penelitian bisnis,selemba empat,Jakarta
- Arikunto (2013) Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek,Edisi kelima,Rineka cipata Jakarta
- Bambang Wahyudi (2010) Manajemen Sumber daya Manusia,Jakarta: Sulita
- Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011) Manajemen sumber daya manusia,Jakarta:Kencana
- Danim (2007) Visi baru manajemen sekolah Jakarta: Bumi Aksara.
- DR.Dewi Hanggraini ,SE,MBA (2012),Manajemen sumber daya manusia,Jakarta :Lembaga Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia
- Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2010) manajemen sumberdaya manusia reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai sipil.bandung:PT.RefikaAditama.
- Ghozali,imam (2005) Aplikasi Analisis multivariate dengan program spss.
- Hanry Simamora (2013),Perilaku konsumen,Jakarta.Gramedia
- Hasibuan (2012) Manajemen sumber daya Manusia.Jakarta PT bumi,Aksara.

Hasibuan, (2016) Manajemen sumber daya manusia.edisi Rivisi.Jakarta;
Penerbit :PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu S.P (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan
ke11 Jakarta: Pt Bumi Aksara

Hatch dan Farhady (Indrawan, 2014). Metodologi Penelitian Kualitatif dan
campuran

Heidjrachman dan Husnan (2010) Manjemen Personalia.Yogyakarta:BPFE

Henry Simamora (2012) Manajemen sumber daya Manusia Edisi
1:Yogyakarta STIE YKPN Yogyakarta

<http://konsultanpelatihankaryawan.com/indikator-pelatihan-karyawan/>

Husein U, (2003) Metode riset perilaku organisasi ,jakarta: Gramedia
Pusaka

Ika (2010) dalam judul “ Penerapan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pada
PT.Kereta Api (PERSERO) DAOP II Bandung Jawa Barat” .

IvancevichdalamMarwansyah(2010),SumberdayaManusia,Alfabeta
,Bandung.

Malayu S.P Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia
PT.BumiAksara.Jakarta

Malayu.s.pHasibuan(2010) manajemen sumber daya manusia,alfabeta,
Bandung.

Mangkunegara (2006) ,Evaluasi Kinerja Sumber daya manusia.
Jakarta:Refika

Menurut Nasution (2011).Metode Research Penelitian
ilmiah.Jakarta:PT.Bumi Aksara

Menurut Siagian (2014) Manajemen Sumber daya Manusia.Jakarta:
Bumi Aksara

Rivai ,Veithzal (2004) ,Manajemen sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan.Jakarta: Grafindo

Sastrohadiwiryo (2014),Manajemen Tenaga kerja,Indonesia,Pendekatan
Administrasi dan Operasional.Jakarta:Bumi

- Siagian, 2011 Manajemen Sumber daya Manusia , Jakarta; Bumi
- Simamora, 2004 Manajemen sumber daya manusia , edisi III
STIE, YKPN, Yogyakarta
- Siregar (2010) statistika deskriptif untuk penelitian , jakarta
- Sugiono (2005) Memahami Penelitian Kualitatif Bandung: Cv Alfabeta
- Sugiyono (2009), Metode kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Bisnis Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Syafaat (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Mega Tbk. Wilayah Makassar”
- Veithzal Rivai (2010:212), Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wahyudi (2002) Manajemen sumber daya manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung.
- William G. Scott dalam Sedarmayanti (2010) manajemen sumber daya manusia reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.