

The Effect of Job Competence, Job Training and Job Promotion on Employee Performance at PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan

Chris Jericho¹, Khomeiny Yunior^{2*}, Davidto³, Ronivman Jaya Prabowo Zega⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

khomeinyunior@gmail.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of the study was to test and analyze the effect of Job Competence, Job Training and Job Promotion on Employee Performance at PT. Dipo Pahala International Automotive Medan. The population in this study amounted to 142 employees. The number of samples in this study were 98 employees. The sampling technique used is random sampling. In this study, there are three data collection techniques used are questionnaires, interviews and documentation studies. Sources of data using primary data and secondary data. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously and partially Job Competence, Job Training and Position Promotion had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Dipo Pahala International Automotive Medan.

Keywords : Job Competence, Job Training, Job Promotion, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan Penelitian adalah untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin meningkatnya kebutuhan alat transportasi membawa peluang bagi perusahaan otomotif roda empat, yang sangat dibutuhkan oleh banyak khalayak publik sebagai sarana transportasi sehari-hari yang lebih efisien dan dinamis. Saat ini banyak sekali bermunculan merek mobil dengan berbagai model, desain, dengan pilihan kualitas, dan harga yang cukup bersaing. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif roda empat dengan merek Mitsubishi. Kendaraan yang dijual terdiri dari 2 jenis, yaitu Passenger Car, yang terdiri dari Xpander, Pajero, Mirage, dan sebagainya, serta Commercial Vehicle, yang terdiri dari Colt Diesel, FUSO, dan Tractor Head. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif juga menyediakan layanan after sales yang terdiri dari servis kendaraan, suku cadang, serta bodi dan cat. Harga kendaraan yang dijual berkisar dari Rp200.000.000 - Rp1.300.000.000. Strategi pemasaran biasanya dilakukan melalui salesman, dan terkadang menggelar pameran di tempat umum seperti mall dan hotel, dengan target konsumen di dalam kota, dan juga fleet customer (konsumen yang biasanya melakukan pembelian kendaraan baru dalam jumlah besar untuk replacement (penggantian) kendaraan yang lama, maupun untuk menambah jumlah armada). Sumber daya manusia merupakan kunci

kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah terdapatnya pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Fenomena yang terjadi di PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target dan realisasi penjualan yang mengalami penurunan, tingkat kualitas kerja yang menurun terlihat dari banyaknya kesalahan kerja karyawan yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kompetensi kerja yang tidak mendukung jabatannya adalah masalah yang saat ini sedang terjadi di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, dikarenakan banyaknya karyawan yang diterima kurang sesuai dengan kriteria divisi kerja yang dibutuhkan baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja yang diselenggarakan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh frekuensi pelatihan yang kurang. Kemudian, pelatihan hanya difokuskan bagi karyawan yang bekerja di lapangan dan karyawan yang bekerja di bagian front office saja. Dengan demikian, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pelatihan. Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Promosi jabatan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif masih belum efektif, terlihat dari frekuensi promosi jabatan pada tahun 2020 – 2021 yang sangat sedikit dilakukan. Kemudian, sistem promosi jabatan masih menganut senioritas dan kurang mengutamakan prestasi kerja karyawan yang capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari permasalahan di atas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : “Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.”

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi Kerja

Menurut (Edison, 2016), kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut (Veithzal, 2016), kompetensi kerja adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut (Wibowo, 2018), kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi kerja merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Pelatihan Kerja

Menurut (Widodo, 2015), pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut (Rivai dan Sagala 2016), pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut (Sofyandi, 2018), pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungan dalam pekerjaannya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

Promosi Jabatan

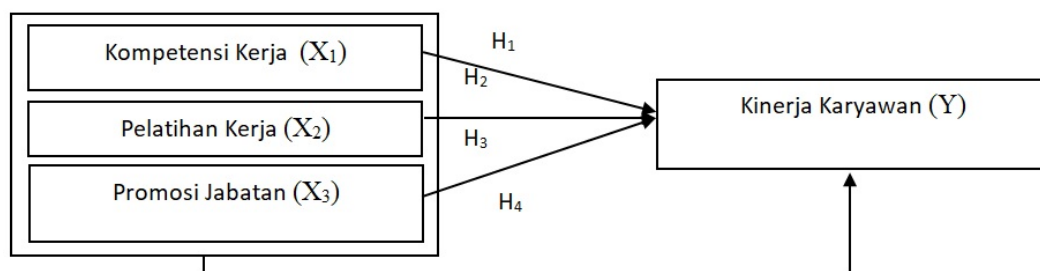
Menurut (Nurjaman, 2014), promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Bangun, 2018), Kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.



Gambar 1. kerangka konseptual dalam penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.
- H₂: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.
- H₃: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.
- H₄: Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *sampling random sampling*. Dalam penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	3.155		.413	.681
	KompetensiKerja	.355	.081	.367	4.365	.000
	PelatihanKerja	.355	.094	.327	3.796	.000
	PromosiJabatan	.197	.098	.178	2.007	.048

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 20, 2021

$$Y = 1,302 + 0,355 X_1 + 0,355 X_2 + 0,197 X_3 + e$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 1,302 yang menunjukkan variabel kompetensi kerja, pelatihan kerja dan promosi jabatan dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 1,302. Nilai satuan regresi kompetensi kerja sebesar 0,355 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,355 satuan. Nilai satuan regresi pelatihan kerja sebesar 0,355 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,355 satuan. Nilai satuan regresi promosi jabatan sebesar 0,197 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,197 satuan

Koefisien Determinasi Hipotesis

Determinasi hasil yaitu:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.400	9.14898

a. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, KompetensiKerja, PelatihanKerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi kerja, pelatihan kerja dan promosi jabatan sebesar 40% sedangkan sisanya sebesar 60% (100% - 40%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti disiplin kerja, deskripsi pekerjaan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5663.679	3	1887.893	22.554	.000 ^b
	Residual	7868.158	94	83.704		
	Total	13531.837	97			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PromosiJabatan, KompetensiKerja, PelatihanKerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Nilai F hitung (22,554) > F tabel (2,70) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima H_0 ditolak Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	3.155		.413	.681
	KompetensiKerja	.355	.081	.367	4.365	.000
	PelatihanKerja	.355	.094	.327	3.796	.000
	PromosiJabatan	.197	.098	.178	2.007	.048

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Pengujian hipotesis secara parsial adalah hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,365 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yaitu Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,796 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $2,007 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,048 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yaitu Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,365 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima H_0 ditolak yaitu Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil ini sejalan dengan menurut Hasibuan, (Wibowo, 2018), kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi kerja merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu. Selain itu juga sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Aripin, 2019) yang memperoleh Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja karyawan yang belum mendukung jabatannya saat ini di dalam perusahaan PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang diterima kurang sesuai dengan kriteria divisi kerja yang dibutuhkan baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sehingga mengakibatkan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kurang optimal.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,796 > 1,986$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_2 diterima H_0 ditolak yaitu Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil ini sejalan dengan menurut Widodo (2015:82), pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Limary, 2021), yang memperoleh Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelatihan yang diselenggarakan PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan masih belum optimal. Hal ini disebabkan beberapa hal antara lain frekuensi pelatihan yang kurang efisien dan hanya diwakilkan dari tiap-tiap divisi, waktu pelatihan hanya dilaksanakan sekali dalam setahun. Dengan demikian tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk pelatihan.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,007 > 1,98$ dan signifikan yang diperoleh $0,048 < 0,05$, berarti bahwa H_3 diterima H_0 ditolak yaitu Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan. Hasil ini sejalan dengan menurut (Hasibuan, 2018), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Selain itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2019), yang memperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Promosi jabatan PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan masih belum efektif terlihat dari frekuensi promosi jabatan pada tahun 2020-2021 yang sangat sedikit dilakukan. Kemudian sistem promosi jabatan masih menganut senioritas dan kurang mengutamakan prestasi kerja karyawan yang capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari kualitas kerja yang menurun.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah secara parsial dan secara simultan Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

Saran

Saran dalam penelitian ini diharapkan perusahaan Meningkatkan kompetensi kerja dengan melakukan penempatan kerja yang obyektif, memperbaiki metode pelatihan kerja yang disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan karyawan dan memperbaiki sistem promosi jabatan yang lebih berlandaskan sistem prestasi kerja

Daftar Pustaka

- Azis, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Amir. (2015). *Manajemen Strategik : Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 21-50.
- Citra, Andriani. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal*
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung : Alfabeta.Veithzal
- Hasibuan, Malayu Sp. (2018). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irwadi. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. *Jurnal*.
- Anrio, Muaja. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal*.
- Manullang, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta : Gajah Mada Press.
- Nurjaman, Kadar. (2018). *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Rivai Dan Ella Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusby, Z., Purwati, A. A., Arif, M., & Hamzah, Z. (2020). Analisa Kompetensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 248-256.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha. Ilmu,
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Septiani, V. M. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Tahir, M. U. H., Ansar, A., & Azis, M. (2019). Pengaruh Kualitas Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Wibowo. (2018) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat .* Jakarta : Rajawali Pers.