

PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIR, PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) SAM RATULANGI INTERNATIONAL AIRPORT MANADO

THE INFLUENCE OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, JOB PROMOTION TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) SAM RATULANGI INTERNATIONAL AIRPORT MANADO

Oleh :

Ricardo Gianluigi Tindi¹

Victor P.K Lengkong²

Lucky O.H. Dotulong³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

ricardo_tindi@yahoo.com¹

kanakaisar@yahoo.com²

luckydotulong@gmail.com³

Abstrak: Persaingan sumber daya manusia dalam dunia transportasi udara semakin hari semakin ketat, sehingga semakin dituntut kualitas dari setiap aspek perseorangan maupun perusahaan. Untuk tercapainya kualitas yang lebih baik, ada beberapa hal yang harus diketahui, termasuk didalamnya yaitu bagaimana meningkatkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial pelatihan, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi international airport Manado. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 61 pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi international airport Manado. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi jabatan terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sedang. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan Pelatihan dan Pengembangan Karir tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya Promosi Jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, kinerja pegawai*

Abstract: *Human resources competition in air transportation sector is getting tougher each day, which demands individuals and companies to show better quality in every aspects. In order to achieve that, there are several things that need to be discovered, including how to enhance good performance. The objective if this study was to determine the simultaneous and job and partial effects of employee training, career development, and job promotion to employee performance at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International manado. The data was obtained by handing questionnaires to 61 employees of PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results of analysis showed that the correlation between employee training, career development, and job promotion have significant effect to employee performance. Partial hypothesis test showed that employee training and career development don't have significant effect to employee performance, while job promotion, in contrary, has significant effect to employee performance.*

Keywords: *training, career development, job promotion, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Ada pula beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Pelatihan, Pengembangan Karir, dan promosi jabatan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada para pegawai. pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, karyawan yang dilengkapi dengan pelatihan dalam lingkungan yang kompetitif. maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi, Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Adapula pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Promosi jabatan adalah kebutuhan akan adanya pengembangan, setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi karyawan yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam perusahaan.

PT. Angkasa Pura 1 (Persero) merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah naungan Kementerian BUMN dan Kementerian Perhubungan yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandara udara di Indonesia yang menitikberatkan pelayanan pada kawasan Indonesia bagian tengah dan kawasan Indonesia bagian timur. Dalam hal ini PT. Angkasa Pura 1 (Persero) merupakan kantor penyedia jasa penerbangan. Bertanggung jawab atas penerbangan komersial, tujuannya mengoptimalkan pelayanan dalam bidang transportasi udara.

Jumlah seluruh karyawan yang ada di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi international Airport Manado yaitu 393 karyawan yang terbagi outsourcing sebanyak 238 karyawan dan sisanya Pegawai Organik/tetap sebanyak 155 pegawai. Dan penulis hanya mengambil sampel populasi dari pegawai organik/tetap.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui secara :

1. Simultan pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
2. Parsial pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
3. Parsial pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
4. Parsial pengaruh Promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pelatihan**

Gomes (2003:197), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Marwansyah (2012:224), Mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Promosi Jabatan

Mas'ud & Mahmud (2012:262-263), Promosi adalah peningkatan jenjang jabatan yang disertai wewenang, tanggung jawab, dan kompensasi finansial yang lebih besar.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012:34), Mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Mine Afacan Findikli et al (2014), Pelatihan memang memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan tampak signifikan untuk wawasan tentang produktivitas".

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Shanthi Nadarajah et al (2012), Pengembangan karir berpengaruh dalam menciptakan kepuasan karyawan, pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat meningkatkan produktifitas.

Hubungan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

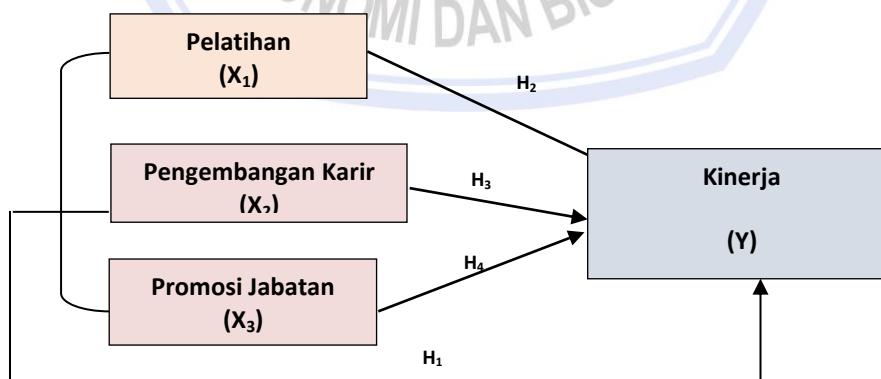
Rivai (2003:211), Promosi terjadi apabila pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan atau level.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: Diduga Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
 H₂: Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
 H₃: Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
 H₄: Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

Kerangka Konsep



Gambar 1. Model Pemikiran Teoritis

Sumber: Kajian Teori 2017

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Sugiyono (2015:7), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado yang berlokasi di Jl. A.A Maramis, Kecamatan Mapanget, Kota Manado. Penelitian ini akan dilakukan selama tiga bulan.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2015:135), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai tetap dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado

Sugiyono (2015:141) nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan misalnya 10%.

Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut: $155 / (1 + 155 \times 0,1^2) = 60,7 > 61$. Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitiannya ini adalah 61 pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah;

- 1) Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan (observasi) dan pembagian kuisioner (angket).
- 2) Data Sekunder, penelitian ini diperoleh dengan cara dokumentasi.

Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen (Y) secara bersama – sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Pelatihan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Promosi Jabatan (X₃) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

- 1) Uji Kualitas Data
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinearitas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Uji Koefisien Korelasi (R)

Untuk mengetahui besarnya hubungan sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien menurut Sugiyono (2007:250).

Tabel . Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Hasil olahan Data 2017\

- 4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- 5) Pengujian Hipotesa
 - a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
 - b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebagai upaya pemerintah untuk mengembangkan Bandar Udara maka pada tahun 1990 Bandar Udara Sam Ratulangi dikelola oleh PT. Angkasa Pura 1 (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam usaha mengantisipasi kebutuhan masyarakat akan transportasi udara, sehingga dilakukan pengembangan Bandar Udara Sam Ratulangi Manado dengan membangun fasilitas Bandar Udara yang dilaksanakan oleh proyek pembangunan Fasilitas Bandar Udara dan Keselamatan Penerbangan (FBUKP) dan dioperasikan sejak akhir tahun 2000.

Kemudian dilaksanakan serah-terima secara operasional dari Direktorat Jendral Perhubungan Udara kepada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) pada tanggal 18 Desember 2003. Sam Ratulangi International Airport Manado merupakan satu dari 13 bandara wilayah timur Indonesia yang dikelola oleh PT. Angkasa Pura I (Persero).

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Sig	Alpha	Status
Pelatihan (X1)	X1.1	0,364	0,252	0,004	0,05	Valid
	X1.2	0,622	0,252	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,818	0,252	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,853	0,252	0,000	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,710	0,252	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,621	0,252	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,495	0,252	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,687	0,252	0,000	0,05	Valid
Promosi Jabatan (X3)	X3.1	0,474	0,252	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,590	0,252	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,503	0,252	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,428	0,252	0,001	0,05	Valid
	X3.5	0,575	0,252	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,652	0,252	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,582	0,252	0,000	0,05	Valid

Y.3	0,568	0,252	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,622	0,252	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,655	0,252	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah, 2017

Dari tabel diatas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid Karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien r hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,252. Berdasarkan olahan data menggunakan *software SPSS version 22*, didapatkan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pelatihan (X1)	0,773
Pengembangan Karir (X2)	0,736
Promosi Jabatan (X3)	0,673
Kinerja Karyawan (Y)	0,741

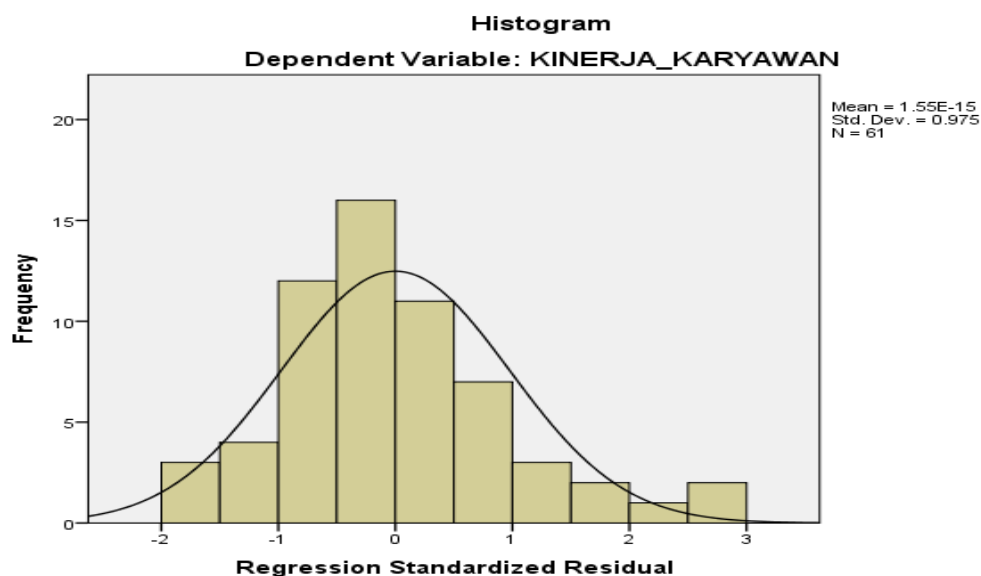
Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing – masing variabel memiliki nilai diatas 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan *software SPSS version 22* dan hasilnya sebagai berikut:

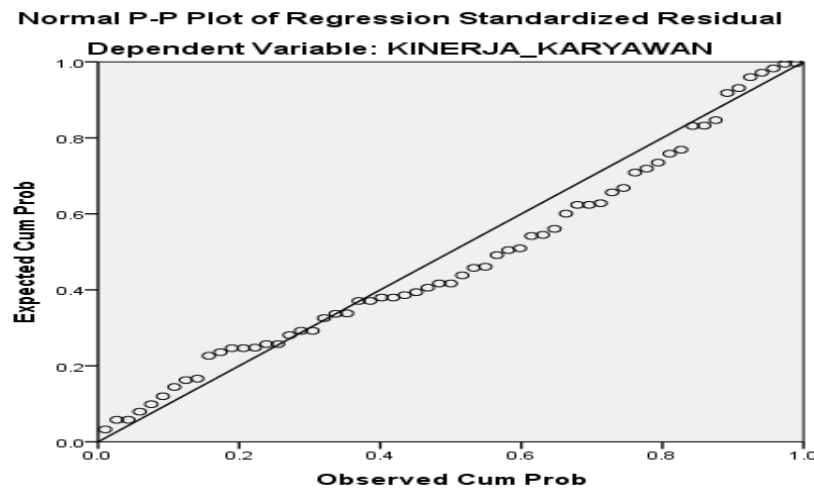
1. Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Regression

Sumber: Olahan data 2017

Kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, Karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Olahan data 2017

Data pada gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik – titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai *VIF* (*Variance Inflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Bila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolonearitas. Bila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolonearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.Hasil Uji Multikolinearitas

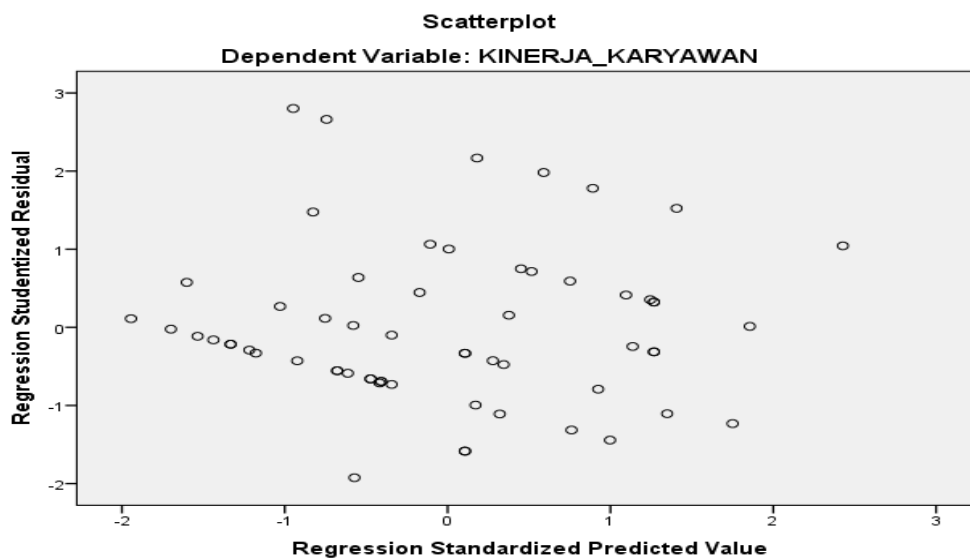
Variabel	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Pelatihan (X1)	1,531	0,653	Non Multikolonearitas
Pengembangan Karir (X2)	1,642	0,609	Non Multikolonearitas
Promosi Jabatan (X3)	1,168	0,856	Non Multikolonearitas

Sumber : Hasil Olahan Data 2017

Karena semua variabel bebas (Pelatihan, Pengembangan karir, dan Promosi Jabatan) memiliki nilai *VIF* < 10 dan untuk nilai *Tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 4 Gambar heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data 2017

Grafik Scatterplot yang ditampilkan pada Gambar adalah uji heteroskedastisitas yang menampakkan titik – titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik – titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pelatihan, t_{hitung} (1.446) dan nilai signifikansi (0,154) > 0,05, menunjukkan bahwa pelatihan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pengembangan karir, t_{hitung} (0,753) dan nilai signifikansi (0,650) > 0,05. Menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

Pengaruh Promosi jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pengembangan karir, t_{hitung} (3.310) dan nilai signifikansi (0,002) < 0,05. Menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. Sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado dipengaruhi oleh promosi jabatan pegawai yaitu sebesar 0,427.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang diadakan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado dalam upaya menyelidiki pengaruh pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama – sama pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
2. Pelatihan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
3. Pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.
4. Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan adalah bentuk metode untuk memotivasi pegawai dalam bekerja. Maka diharapkan bagi pimpinan atau manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado agar dapat memperhatikan pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan juga mengevaluasi bentuk pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan seperti apa yang bisa mempengaruhi banyak dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai
2. Perlu bagi PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado untuk melakukan bentuk pelatihan yang efektif kepada pegawai agar supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado
3. Pengembangan karir oleh PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado bernilai negatif dalam penelitian ini. Diharapkan untuk Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado untuk mengevaluasi lagi metode pengembangan karir yang diterapkan agar dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai
4. Promosi jabatan yang diadakan sangat mempengaruhi kinerja, sehingga para pegawai sangat termotivasi sehingga meningkatkan kinerja. terus adakan promosi jabatan ini agar supaya para pegawai dapat terus berkembang diiringi kinerja yang semakin baik.
5. Pada peneliti selanjutnya, kiranya dapat menambahkan variabel – variabel lain lagi untuk dijadikan bahan penelitian di PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita : Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan Malayu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Bandung.
- Mine Findikli 2015. *Examining organizational innovation knowledge management capacity the central role of strategic human resource practice*. procedia - Social and Behavioral Sciences
- Prof. Dr. Mas'ud Machfoedz, M.B.A dan Mahmud Machfoedz. 2012. *Komunikasi Bisnis Modern untuk Mahasiswa dan Profesi*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*: PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Shanthi Nadarajah et al. 2012. *The Relationship of HR Practices and Job Performance of Academicians towards Career Development in Malaysian Private Higher Institutions*. SciVerse

Sciencedirect.sushan_82@yahoo.com. [https://ac.els-cdn.com/S1877042812046253/1-s2.0-S1877042812046253-main.pdf?_tid=c0b8f358-cf31-11e7-8596-](https://ac.els-cdn.com/S1877042812046253/1-s2.0-S1877042812046253-main.pdf?_tid=c0b8f358-cf31-11e7-8596-00000aab0f01&acdnat=1511320005_fd80bf6974fc0e063af1b7a547ab882b)

[00000aab0f01&acdnat=1511320005_fd80bf6974fc0e063af1b7a547ab882b](https://ac.els-cdn.com/S1877042812046253/1-s2.0-S1877042812046253-main.pdf?_tid=c0b8f358-cf31-11e7-8596-00000aab0f01&acdnat=1511320005_fd80bf6974fc0e063af1b7a547ab882b). Diakses 20 September 2017.

Procedia - Social and Behavioral Sciences 57 (2012) 102 – 118. Malaysia, Penang.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

