

Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar

Anak Agung Dwi Widyani⁽¹⁾

I Wayan Agus Permana Putra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: dwiwyani1973@gmail.com

Diterima: 16 Januari 2020	Direvisi: 24 Januari 2020	Disetujui: 28 Januari 2020
---------------------------	---------------------------	----------------------------

ABSTRACT

This research was conducted based on differences in the focus of the discussion about recruitment and promotion of employee performance. Besides, there are also research problems about the decline in employee performance at PT Bank Sinarmas Denpasar Branch. This study aims to examine and analyze the effect of recruitment and promotion of position on employee performance. This research was conducted at PT Bank Sinarmas with a population and the sample of this study amounted to 87 respondents. All data obtained from the questionnaire distribution are feasible to use, then analyzed using SPSS 24.0. The results of the study give the meaning that recruitment has a positive and significant effect on employee performance; job promotion has a positive and significant effect on employee performance; recruitment and promotion have a positive and significant effect on employee performance. This research implies that recruitment can be improved by taking into account the basic indicators of recruitment, recruitment sources, and recruitment methods so that employee performance increases. Job promotion can be increased by taking into account indicators of employees who are loyal and with integrity, creativity, and initiative, more value than other employees, can provide solutions not only complaint and professional in working so that employee performance increases. Finally, employee performance can improve by taking into account indicators of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence.

Keywords: *Recruitment, Promotion of Position, Employee Performance*

Pendahuluan

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada pihak yang membutuhkan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian yang semakin bertumbuh seiring dengan semakin bertumbuhnya kebutuhan masyarakat. Menurut Kasmir (2013:11) bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Dunia perbankan telah mengalami banyak perubahan dari tahun ke tahun, antara lain semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dengan jasa perbankan, baik karena adanya rasa waspada terhadap masa yang akan datang sehingga

membuat masyarakat ingin menyimpan sebagian dananya, maupun untuk kelancaran usaha mereka. Dengan bertambahnya kebutuhan tersebut, maka perbankan juga harus meningkatkan pula tingkat pelayanan mereka kepada masyarakat, agar mampu melindungi secara baik dana yang dititipkan masyarakat kepadanya serta mampu menyalurkan dana masyarakat tersebut bagi terciptanya sasaran pembangunan. Hal ini ditandai dengan adanya fasilitas-fasilitas yang memudahkan dalam bentuk simpanan maupun pinjaman, serta kemudahan dalam sirkulasi uang dari satu tempat ke tempat lain yang dilayani oleh bank. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan bank, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan) (Sinambela, 2017:480). Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi (Mangkunegara, 2015:67).

Hasil wawancara peneliti dengan pimpinan cabang pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar yaitu Ibu Lia Anggraeni bahwa PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar, dimana karyawannya sudah mengalami penurunan kinerja pada tahun 2018 yaitu target yang ditetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga belum mencapai melebihi target yang di inginkan perusahaan.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2017:40) adalah rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah (2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan

akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada. Perusahaan akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen ada di tangan manajemen personalia. Bila proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak tepat upaya tersebut akan berjalan percuma. Oleh karena itu rekrutmen adalah kunci sukses manajemen personalia dan bahkan kunci sukses dalam organisasi itu sendiri.

Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan (Setiawan, 2013). Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi, promosi tersebut bisa berupa kenaikan jabatan dari rendah ke posisi yang lebih tinggi. Promosi jabatan merupakan variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan didalam meningkatkan karir mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Beberapa penelitian yang menghubungkan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2016), Mukayan (2017), dan Aziz, dkk (2017). Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Yani dan Rinaldo (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Begitu juga sama halnya dengan promosi jabatan. Suparina (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya adanya permasalahan yang ditemukan di PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar”. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Untuk mengukur rekrutmen

digunakan indikator yang diadopsi dari pendapat Wilson (2014:141), yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan.

Promosi jabatan adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar. Untuk mengukur promosi jabatan digunakan indikator yang diadopsi dari pendapat Handoko (2018), yaitu karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, nilai lebih dari karyawan lain, bisa memberikan solusi bukan hanya komplain, dan profesional dalam bekerja.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi (perusahaan). Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2017:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikat-nya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009:148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume instansi dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak instansi akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan faktor tenaga kerja itu sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja.

H₁ : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2015;169) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan 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 dan akan menyebabkan kinerja karywan akan meningkat dengan promosi jabatan yang diberikan. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan jabatannya dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggungjawab biasanya turut menyertai promosi jabatan.

H₂ : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Metode Penelitian

Dari uraian tersebut dapat dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi: rekrutmen (X₁), promosi jabatan (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan kerangka konseptualnya pada sajian Gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar

Penelitian dilakukan di PT Bank Sinarmas Kantor Cabang Denpasar yang beralamat Jl Mpu Tantular No 8 Denpasar Renon, dengan obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas

Cabang Denpasar. Dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel bebas adalah rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja (X_2), serta variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk dapat lebih memperjelas variabel-variabel yang ada dalam penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen (X_1) diukur dengan beberapa indikator yaitu, dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan (Wilson, 2014:141)
2. Variabel Promosi Jabatan (X_2) diukur dengan beberapa indikator yaitu, karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, nilai lebih dari karyawan lain, bisa memberikan solusi, bukan hanya komplain dan profesional dalam bekerja (Handoko, 2018)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) diukur dengan beberapa indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Mangkunegara, 2015).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar Renon sebanyak 87 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:83). Sampel penelitian ini berjumlah 87 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Analisis Korelasi, Uji Signifikan Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji t). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, model persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Promosi jabatan

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dilakukan pembahasan berdasarkan hasil tersebut, sebagai berikut :

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel rekrutmen dibentuk oleh tiga indikator yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,325 dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Iskandar (2018) yang menyatakan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhayati (2016), Mukayan (2017), dan Aziz, dkk (2017). Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Yani dan Rinaldo (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel promosi jabatan dibentuk oleh lima indikator yaitu karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, nilai lebih dari karyawan lain, bisa memberikan solusi bukan hanya komplain dan profesional dalam bekerja, Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *Unstandardized Coefficients B* sebesar 0,465 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Suparina (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) yang menyatakan bahwa promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan, rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Bank Sinarmas Cabang Denpasar dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen dengan indikator sumber perekrutan memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka pihak perusahaan dalam melakukan rekrutmen lebih memperhatikan kemampuan agar kinerjanya dapat ditingkatkan.
2. Variabel promosi jabatan dengan indikator karyawan yang loyal dan berintegritas memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka pihak perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang royal terhadap perusahaan dengan memberikan imbalan sesuai dengan kinerjanya.
3. Variabel kinerja karyawan dengan indikator ketepatan waktu memperoleh skor terendah dari jawaban responden maka pihak perusahaan lebih memperhatikan waktu yang digunakan untuk penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
4. Apabila ingin meneliti variabel kinerja, agar mengambil variabel selain variabel rekrutmen dan promosi jabatan misalnya

Daftar Pustaka

- Aziz, T.A., Maarif, M.S dan Sukmawati. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3. No. 2. ISSN: 2528-5149.
- Evita, dkk., 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Ghozali, I., 2013. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2018. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar. 2018. tentang pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh.
- Jayusman dan Khotimah. 2012. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 2. No. 2.
- Kasmir, 2013. *Pengantar manajemen Edisi 1 Cetkaan ke-6* Jakarta Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2006. *Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Mukayan, I., dan Ruzikna. 2017. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru). *Jurnal FISIP*. Vol 4. No. 2.
- Nurhayati, I., dan Sutrisna. 2016. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). *Jurnal FISIP*. Vol 3. No. 1.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF*. Vol 5. No. 1. ISSN: 2406-8616.

- Ritonga, A.H dan Lubis, A.A. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol 5. No. 1. ISSN: 2580-2011.
- Rivai, V. 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sabar, N.D., Adolfina., Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol 5. No. 2. Hal 404-413.
- Siagian. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, H. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia* , STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, W.Y., dan Kasmiruddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 2. No. 2.
- Sinambela, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2017. *Metodologi Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Suparina, Ela. 2018. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 3. No. 1.
- Waruwu. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Yani, Ari Soeti dan Rinaldo. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.