

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *F&B SERVICE* DI FOUR
SEASONS RESORT BALI AT JIMBARAN BAY**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Komang Tiara Rani
NIM 1915713134**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN *F&B SERVICE* DI FOUR
SEASONS RESORT BALI AT JIMBARAN BAY**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Oleh
Ni Komang Tiara Rani
NIM 1915713134**

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022**

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *F&B SERVICE* DI FOUR SEASONS RESORT BALI AT JIMBARAN BAY

Ni Komang Tiara Rani

Program Studi D-III Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali, Jalan Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan,
Kabupaten Badung, Bali – 80364
Telp. (0361) 701981 Fax. 701128

ABSTRAK

Pencapaian target manajemen hotel dipengaruhi oleh hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan. Hal ini terjadi di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay, dengan adanya penurunan terhadap target manajemen hotel pada kinerja karyawan departemen *F&B Service* yang dipengaruhi oleh penurunan persentase promosi jabatan pada tahun 2019 – 2021 yaitu selama pandemi *Covid-19*. Penelitian ini bertujuan untuk menilai seberapa besar Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah *non-probability sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis dengan menggunakan analisis: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Statistik Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji T. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X) dengan t hitung 5,810 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: promosi jabatan, kinerja karyawan, peningkatan kinerja, pengaruh promosi jabatan, dan tenaga kerja.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ni Komang Tiara Rani
NIM : 1915713134
Prodi/Jurusan : D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Niaga

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Tugas Akhir saya dengan judul:

**“PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN F&B SERVICE DI FOUR SEASONS RESORT BALI AT
JIMBARAN BAY”**

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Tugas Akhir ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Tugas Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 22 Agustus 2022

Yang menyatakan,

A 10,000 Indonesian Rupiah stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRAL TAMPIL', and '003AA.0001444376'. The signature is written in black ink over the stamp.

Ni Komang Tiara Rani

NIM. 1915713134

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

1. Judul Tugas Akhir : Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

2. Penulis

a. Nama : Ni Komang Tiara Rani

b. NIM : 1915713134

3. Jurusan : Administrasi Niaga

4. Program Studi : Administrasi Bisnis



Badung, 22 Agustus 2022

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
Menyetujui,
POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,

I Komang Mahayana Putra, SE., MM
NIP. 196310171990031003

Pembimbing II,

Drs. I Ketut Yasa, MM.
NIP. 196102271990031001

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *F&B SERVICE* DI *FOUR SEASONS* RESORT BALI AT JIMBARAN BAY

Oleh:

Ni Komang Tiara Rani

NIM. 1915713134

Disahkan Oleh:

Ketua Penguji,



Drs. I Gusli Ngurah Sanjaya, MM.

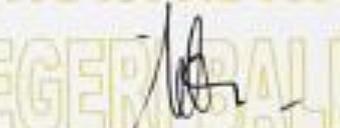
NIP. 196508141990031014

Penguji 1,

Penguji 2,



I Made Sarjana, SE., MM.
NIP. 196012311988111001



Putu Adriani Prayustika, SE., MM.
NIP. 198406082015042002

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Drs. I Gusli Sanjaya, M.Si
NIP. 196210211992031002

Badung, 22 Agustus 2022
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,



I Made Wiantara, S.Psi., M.Si.
NIP. 197902182003121002

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay” tepat pada waktunya. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Diploma III Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang meluangkan waktunya dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan dalam penyusunan Tugas Akhir ini, yang terhormat:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Politeknik Negeri Bali.
2. Dr. I Ketut Santra, M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan.

3. Ni Made Kariati, S.Kom, M.Cs, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
4. I Made Widiantera, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberi pengarahan dan bimbingan selama proses penyusunan Tugas Akhir.
5. I Wayan Eka Dian Rahmanu, S.Pd., M.Pd, selaku Koordinator Praktek Kerja Lapangan (PKL) Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bimbingan selama pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan.
6. I Komang Mahayana Putra, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan, saran, dan petunjuk kepada penulis selama proses penyusunan Tugas Akhir.
7. Drs. I Ketut Yasa, MM., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan dalam menyelesaikan perkuliahan di Politeknik Negeri Bali.
9. Kadek Purnamawati selaku *Assistant Director of People and Culture* dan seluruh *staff People and Culture Department* di Four Seasons

Resort Bali at Jimbaran Bay yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

10. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan doa restu, semangat serta dukungan moral, material, dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

11. Teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan 2019 yang sama-sama berjuang dengan penulis dan telah memberikan semangat serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca agar Tugas Akhir ini dapat membantu penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

Badung, 22 Agustus 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a series of connected loops and a horizontal line at the end.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Metode Penelitian	7
1. Lokasi Penelitian.....	8
2. Objek Penelitian.....	9
3. Populasi dan Sampel Penelitian	9
4. Data Penelitian	10
a. Jenis Data Penelitian.....	10
b. Sumber Data Penelitian.....	12
c. Teknik Pengumpulan Data	13

5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	15
6. Definisi Operasional Variabel.....	18
7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian	20
8. Teknik Analisis Data	22
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	23
A. Landasan Teori	23
B. Kerangka Konsep dan Hipotesis	42
BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	45
A. Sejarah Perusahaan	45
B. Bidang Usaha.....	49
C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan	55
D. Kebijakan Perusahaan	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Analisis Data	64
1. Karakteristik Responden.....	64
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
3. Analisis Data.....	70
B. Pembahasan.....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peningkatan Promosi Jabatan Pada Karyawan Departemen <i>F&B Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.....	5
Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Departemen <i>F&B Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.....	12
Tabel 1.3 Skala Likert	14
Tabel 1.4 Instrumen Penelitian untuk Mengukur Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	21
Tabel 3.1 Jenis dan Jumlah Villa di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.....	50
Tabel 4.1 Responden Kuesioner Penelitian	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan <i>F&B Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan <i>F&B</i> <i>Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan <i>F&B Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Karyawan <i>F&B Service</i> di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif	71
Tabel 4.9 Rata-rata Skor Penilaian Responden.....	72

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Promosi Jabatan (X)	73
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Sederhana	79
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian.....	43
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Departemen <i>F&B Service</i>	56
Gambar 4.1 Grafik Normal Plot.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkrip Wawancara dengan *People and Culture Officer* di
Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 5. R Tabel

Lampiran 6. t Tabel

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 9. Analisis Deskriptif

Lampiran 10. Uji Normalitas

Lampiran 11. Uji Multikolinearitas

Lampiran 12. Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Lampiran 14. Uji Hipotesis (Uji t)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Sifat sumber daya manusia yang dinamis dan terus bergerak secara fleksibel dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi di lingkungannya (Meithiana, 2017:71). Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi pada aktivitas bisnis. SDM memiliki andil dalam menentukan kemajuan dan perkembangan bisnis. Berbagai sarana akomodasi yang bergerak pada bidang pelayanan jasa dengan menggunakan tenaga SDM sebagai penyedia layanan. Sarana akomodasi merupakan kebutuhan yang diperlukan oleh para wisatawan sebagai sarana kegiatan wisata. Melihat adanya peluang usaha, maka para investor mulai mendirikan tempat penginapan yang khusus dibangun untuk wisatawan yang akan berlibur.

Hotel merupakan salah satu bisnis jasa akomodasi yang termasuk dalam sektor penunjang kegiatan pariwisata yang di dalamnya terdapat unsur pelayanan, kenyamanan, serta fasilitas penginapan yang dibutuhkan bagi mereka yang menghendaki sarana penginapan untuk kepentingan liburan maupun bisnis. Hotel merupakan perusahaan sebagai bagian dari sektor industri pariwisata, yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan dengan menyediakan jasa layanan berupa kamar, makanan, dan minuman. Jasa layanan yang tersedia pada hotel di terima oleh tamu melalui perantara karyawan sebagai pelaku pemberi layanan. Mempertahankan citra hotel dan kepuasan tamu adalah tujuan manajemen, hal tersebut dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan *Standard Operational Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan perusahaan. Kreitner (2017:1340) mengatakan dalam manajemen hotel harus mampu menjaga kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Secara umum dalam proses manajemen, kinerja karyawan merupakan unsur dominan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sesuai jabatan dan departemen masing-masing.

Pada industri perhotelan keberhasilan dan kesuksesan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan yang diinginkan oleh pihak

manajemen. Jiang (2013:101) menyatakan bahwa kinerja karyawan dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu dimensi (A) *ability*, (M) *motivation*, dan (O) *opportunity*. Dimensi (A) *ability* mengacu pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Pada tingkat analisis individu, dimensi (A) *ability* didefinisikan sebagai sesuatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dimensi (M) *motivation* merupakan sikap karyawan yang mampu mengetahui dan mencerminkan kesediaan karyawan untuk menunjukkan upaya di tempat mereka bekerja. Dimensi (O) *opportunity* mencerminkan cara melalui mana kemampuan dan upaya karyawan dapat diubah menjadi peluang bagi karyawan terhadap hasil kerja yang telah terselesaikan.

Terdapat berbagai cara yang dilakukan agar karyawan dapat bekerja dengan semangat yang tinggi antara lain dengan pemenuhan kebutuhan materi seperti gaji atau upah, tunjangan, dan bonus maupun pemenuhan kebutuhan bukan materi seperti penghargaan dan pujian dari atasan, suasana kerja yang menyenangkan, terdapat alur koordinasi dan komunikasi yang baik, adanya kesepakatan untuk maju atau adanya pelaksanaan promosi jabatan. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat termotivasi dan semangat untuk berprestasi dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Promosi jabatan harus dilakukan secara tepat karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan diri dari perusahaan terhadap keahlian dan loyalitas karyawan selama bekerja di perusahaan.

Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay merupakan salah satu akomodasi perhotelan bintang lima yang memiliki fasilitas restoran dengan tenaga sumber daya manusia sebagai penunjang sistem operasionalnya. Sistem operasional restoran dilakukan oleh karyawan departemen *F&B Service*. Karyawan yang bekerja pada restoran memiliki tugas dari persiapan saat restoran akan buka, selama restoran beroperasi hingga persiapan restoran tutup. Kinerja karyawan departemen *F&B Service* yang optimal sangat diharapkan bagi pihak manajemen agar kinerja yang dihasilkan dapat menciptakan rasa puas bagi penerima layanan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset hotel yang memiliki peran penting dalam proses operasional hotel untuk mendapatkan kepuasan pelanggan. Maka manajemen Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay berupaya untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh kompetitor lain melalui kinerja karyawan yang proaktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal.

Melalui persentase promosi jabatan yang dilaksanakan dari tahun 2019-2022 yaitu pada tahun 2019 terdapat 10,7%, tahun 2020 terdapat 3,9%, dan tahun 2021 terdapat 2,6% promosi jabatan. Peningkatan terjadi pada tahun 2022, yaitu sejak bulan Januari-Juli terdapat 46% promosi jabatan dengan jumlah 37 karyawan pada *F&B Service Department* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Dengan meningkatnya persentase promosi jabatan pada tahun 2022, maka karyawan telah memberikan hasil kerja yang baik melalui tercapainya target manajemen perusahaan. Oleh

karena itu, pihak manajemen perusahaan berhak memberikan apresiasi berupa pujian atas hasil kerja karyawan melalui promosi jabatan agar karyawan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Dengan dilakukannya promosi jabatan akan memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya dan membuka lapangan pekerjaan pada jabatan yang lowong.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay”. Adapun data peningkatan promosi jabatan pada karyawan departemen *F&B Service* tertera pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Peningkatan Promosi Jabatan Pada Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

Status Karyawan	Jumlah Karyawan			
	2019	2020	2021	2022
Promosi	8	3	2	37
Transfer	9	1	5	2
Pensiun	1	6	12	3
Berhenti	6	18	0	10

Sumber: *People and Culture Department*, Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya peningkatan promosi jabatan dari tahun 2019–2022. Selain data promosi terdapat juga data peningkatan kinerja karyawan melalui penilaian tamu yang mempengaruhi *employee of the month* yang diraih oleh karyawan departemen *F&B Service* pada tahun 2019 sejumlah 24 orang dengan rata-rata 2 orang setiap bulan.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pokok masalah pada penelitian ini yaitu, apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan mahasiswa sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori serta ilmu yang di dapat pada bangku perkuliahan. Dengan membandingkan teori dan ilmu yang di dapat dengan kenyataan yang ditemui di lapangan tempat mahasiswa melaksanakan Praktek Kerja Lapangan. Mahasiswa diharapkan dapat memahami pentingnya promosi jabatan yang mempengaruhi kinerja karyawan departemen *F&B Service* bagi sebuah hotel khususnya pada Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Penelitian tersebut dilakukan guna mencapai hasil yaitu untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

2. Bagi Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai media informasi agar dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dari manajemen hotel mengenai pengaruh promosi jabatan yang mempengaruhi kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

3. Bagi Politeknik Negeri Bali

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian di masa depan yang sejenis tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan, serta dapat memicu minat dan keinginan mahasiswa untuk memahami tentang pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja agar menghasilkan lulusan yang dapat mengikuti perkembangan dunia kerja.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang datanya berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung dan mampu menunjukkan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di departemen *F&B Service*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar dan dijawab langsung oleh karyawan *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay melalui pernyataan terstruktur yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti. Terdapat data kualitatif yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu hasil wawancara dengan melakukan tanya jawab langsung antara peneliti

dengan *People and Culture Officer* untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan terkait promosi jabatan, serta melakukan studi pustaka dari beberapa buku, jurnal, *website*, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Layak atau tidaknya data yang digunakan, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2013:348) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono (2018:267) menyatakan bahwa uji validitas merupakan persamaan data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Berikut merupakan alamat lengkap Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

- a. Lokasi : Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay
- b. Alamat : Kawasan Bukit Permai Jimbaran, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80361
- c. Website : www.fourseasons.com/jimbaranbay

2. Objek Penelitian

Sugiyono (2012:13) menyatakan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang objektif, valid, dan reliabel tentang suatu hal. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay”.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Sugiyono (2018:148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di departemen *F&B Service* yang berjumlah 81 orang.

b. Sampel Penelitian

Sugiyono (2013:389) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel dengan teknik sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam menentukan

sampel diperlukan teknik yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan menggambarkan populasi secara maksimal. Penelitian ini menggunakan sampel jumlah karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

Arikunto (2013:112) menyatakan apabila subjeknya kurang dari seratus, maka dapat diambil semua responden sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, maka responden dapat diambil 10-15%, 15-25% atau lebih. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling meliputi sampel random. Non-probability sampling meliputi sampling sistematis, sampling kuota, sampling aksidental, dan sampling jenuh. Dari keseluruhan karyawan di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay berjumlah 448 orang. Maka, sesuai penjelasan di atas sampel yang digunakan adalah non-probability sampel pada jumlah karyawan *F&B Service* yang digunakan dalam penelitian berjumlah 81 orang.

4. Data Penelitian

a. Jenis Data Penelitian

1) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka maupun bilangan melainkan berupa keterangan informasi dan menyajikan dalam bentuk kata-kata (Sugiyono, 2013:13). Data

kualitatif dalam penelitian ini yaitu hasil wawancara dengan pihak *People and Culture Officer* untuk mengetahui alur promosi jabatan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hasil wawancara dengan pihak *People and Culture Officer* tertera pada Lampiran 1.

2) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan bilangan yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:11). Jenis data yang digunakan yaitu informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan data berupa angka dan kuesioner. Dalam penelitian ini data kuantitatif yang digunakan adalah rekapitulasi tanggapan responden melalui kuesioner pada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay data tertera pada Lampiran 4.

Data tingkat pendidikan karyawan dan data penghargaan karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Data penelitian berupa penilaian tamu sangat berpengaruh terhadap penghargaan karyawan yaitu *employee of the month* yang diraih oleh karyawan departemen *F&B Service* pada tahun 2019 sejumlah 24 orang dengan rata-rata 2 orang yang menjadi pemenang setiap bulannya. Penghargaan *employee of the month* terakhir dilaksanakan pada tahun 2019

dikarenakan hotel sementara tidak beroperasi pada saat *pandemic Covid-19*. Adapun data tingkat pendidikan karyawan departemen *F&B Service* dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Karyawan Departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Diploma	78	96,3
Strata 1	2	2,5
Strata 2	1	1,2
Total	81	100,0

Sumber: *People and Culture Department*, data penelitian yang diolah (2022)

b. Sumber Data Penelitian

Menurut sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, berikut merupakan uraian mengenai data primer dan data sekunder dalam penelitian ini, yakni:

1) Data Primer

Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian pada lokasi tertentu. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari tanggapan 81 karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay terhadap pernyataan kuesioner yang diberikan.

2) Data Sekunder

Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah arsip dokumen terkait data tingkat pendidikan karyawan, dan data penghargaan karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Adapun data yang diperoleh dengan cara mempelajari data-data seperti buku panduan, *website* tertentu, dan dokumen dengan topik terkait.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Sugiyono (2017:142) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis membuat daftar pernyataan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan kepada karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay sebagai responden untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan.

Sugiyono (2017:93) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala likert yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban diantara 5 (lima) pilihan yang terdapat pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3 Skala Likert

Jenis Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 1.3 menyatakan bahwa terdapat lima jenis jawaban yang dapat dipilih oleh responden dengan bobot nilai yang berbeda. Angka 1 (satu) adalah terendah dengan makna sangat tidak setuju (sangat negatif) dan yang tertinggi adalah 5 (lima) dengan makna sangat setuju (sangat positif).

2) Dokumentasi

Sugiyono (2015:329) menyatakan studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini studi dokumentasi yang digunakan yaitu data tingkat pendidikan karyawan dan data penghargaan karyawan

departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Serta menggunakan data hasil kuesioner mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

3) Observasi

Sugiyono (2013:309) menyatakan bahwa observasi merupakan data berupa fakta mengenai kenyataan yang diperoleh melalui proses pengamatan terhadap situasi dan kondisi. Metode observasi umumnya ditujukan untuk jenis penelitian yang berusaha memberikan gambaran mengenai peristiwa apa yang terjadi di lapangan (Muliawan, 2014:85). Penulis melakukan observasi ketika menjalankan praktek kerja lapangan selama enam bulan, saat bertugas membuat poster pengumuman promosi jabatan dan melihat perkembangan pada karir dan pendidikan karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay sehingga terjadinya promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan tersebut.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui keabsahan maupun keandalan kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian, sebelum kuesioner penelitian digunakan perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner.

a. Uji Validitas

Sugiyono (2018:267) menyatakan bahwa uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Sugiyono (2017:121) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen penelitian dapat dinyatakan valid jika nilai (r_{hitung}) lebih besar ($>$) dari nilai (r_{tabel}) dan instrumen dapat dinyatakan tidak valid apabila nilai (r_{hitung}) lebih kecil ($<$) dari nilai (r_{tabel}). Sugiyono (2017:134) menyatakan bahwa instrumen dinyatakan valid apabila nilai Sig sama dengan atau lebih besar dari 0,05. Pengujian validasi butir di analisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{1tot}) - (\sum X_1)(\sum X_{1tot})}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum x_{1tot}^2) - (\sum x_{1tot})^2)}}$$

Keterangan:

r : Korelasi *product moment*

$\sum X_i$: Jumlah skor suatu *item*

$\sum X_{tot}$: Jumlah total skor jawaban

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat skor jawaban suatu *item*

$\sum x_{tot}^2$: Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i X_{tot}$: Jumlah perkalian skor jawaban suatu *item* dengan total skor

Sugiyono (2017:134) menyatakan bahwa instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,3. Pengujian validasi butir di analisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:268) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Uji reliabilitas dapat disimpulkan sebagai suatu teknik untuk mengukur apakah angket yang digunakan handal atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, reliabilitas yang baik adalah semakin mendekati angka 1 (satu). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{((n\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2)(n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2)}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi
- n : Banyaknya responden
- A : Skor *item* pernyataan ganjil
- B : Skor *item* pernyataan genap

6. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel terdiri dari dua jenis yaitu, yang pertama adalah variabel bebas atau independen (variabel X) dan yang menjadi variabel tersebut adalah promosi jabatan, lalu variabel terikat atau dependen (variabel Y) adalah kinerja karyawan.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus dan anteseden. Variabel ini mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:68). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini antara lain Promosi Jabatan (X). Indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan promosi jabatan menurut Hasibuan (2012:111) adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Sikap jujur yang dibutuhkan dalam mengemban jabatan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Disiplin

Sikap disiplin yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan.

3) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya bagi perusahaan.

4) Kerja sama

Hubungan baik yang dilakukan sesama karyawan sehingga dapat bekerjasama secara harmonis untuk mencapai sasaran perusahaan.

5) Komunikatif

Komunikasi antar karyawan agar tercipta hubungan baik dan tidak terjadi miskomunikasi dalam bekerja.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39). Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Mangkunegara (2011:75) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang digunakan, yakni:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sesuai dengan tanggung jawab, sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan selesai dengan baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

7. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian

a. Skala Pengukuran

Pengukuran dan instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:158) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala likert ini responden memberi tanda pada pernyataan yang dipilih. Kuesioner yang telah diisi oleh karyawan departemen *F&B Service* perlu dilakukan penyetaraan dari hasil penelitian tersebut.

b. Instrumen Penelitian

Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah definisi operasional variabel yang akan ditetapkan. Selanjutnya definisi variabel ini dijabarkan menjadi indikator yang akan diukur. Indikator tersebut kemudian menjadi butir-butir pernyataan (Sugiyono, 2017:173). Adapun instrumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4 Instrumen Penelitian untuk Mengukur Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Operasional	Indikator	Jenis Pernyataan
Promosi Jabatan (X)	1. Kejujuran	Saya selalu jujur dalam mengemban jabatan dan tugas yang diberikan
	2. Disiplin	Saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan
	3. Prestasi Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitasnya
	4. Kerja sama	Saya memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan sehingga dapat bekerjasama secara harmonis
	5. Komunikatif	Saya selalu berkomunikasi secara efektif dengan sesama karyawan atau atasan agar tidak terjadi miskomunikasi dalam bekerjasama
	1. Kualitas Kerja	Saya dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab

Kinerja Karyawan (Y)	2. Kuantitas Kerja	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dengan menunjukkan jumlah pekerjaan
	3. Tanggung Jawab	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target dan tanggung jawab saya
	4. Kerja sama	Saya selalu membina hubungan baik dengan karyawan lain untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan
	5. Inisiatif	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan

Sumber: Widha (2020)

8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, dan membandingkan data yang ada dan membantu interpretasi yang diperlukan. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25 for Windows untuk menganalisis data yang dibagi dalam tahap-tahap berikut ini untuk menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di departemen *F&B Service* pada Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa variabel promosi jabatan dengan $t_{hitung} 5,810 > t_{tabel} 1,99045$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t_{hitung} adalah $5,810 > t_{tabel} 1,99045$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang memiliki arti bahwa pada pengaruh variabel

bebas yaitu promosi jabatan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif, maka hipotesis dapat dinyatakan di terima.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan

Mengingat promosi jabatan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay. Maka, diharapkan pihak perusahaan dalam pelaksanaan program promosi jabatan dapat memberikan perhatian mengenai kebijakan pelaksanaan program promosi jabatan sesuai standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat melalui adanya program promosi jabatan yang terjadwal.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dari segi teori mengingat bahwa penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam pengujian pengaruh kinerja karyawan selain pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan departemen *F&B Service* di Four Seasons Resort Bali at Jimbaran Bay.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu.
- Arikonto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burso, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jiang, K. T. 2013. *Where do we go from here? New perspectives on the black box in strategic human resource management reseach*. J. Manage. Stud. 50: 1448-1480.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadek, W. A. 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sun Island Hotel and Spa Kuta*. Badung: Politeknik Negeri Bali
- Kreitner, R. D. 2017. *Organizational Behavior 8th ed.* HcGrow-Hill Boston: MA. Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meithiana, I. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Muliawan, Jasa U. 2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan dengan Studi Kasus*. Yogyakarta: Gava Media.
- Netke, D. M. 2013. Role of Manager in Employee's Motivation. *Golden Research Thoughts*, Vol. 2 No. 10, pp 1-3.
- Pasolong, H. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Poltak, S. L. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

- Sedarmayanti. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shik, H. 2017. Factors Influencing Employee's Performance in Hotel Industry. *Internation Journal of Research*, Vol. 4 No.7, pp 1142-1157.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi: Mixed Methode*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi (STD)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Peneliti Tindakan, Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.