

DAMPAK PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT.JOVAN TEKNOLOGI BATAM

Rona Tanjung

Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi , universitas riau kepulauan
ronatanjung07@gmail.com

ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja perkerjaan seseorang penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja perkerjaan seseorang Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif, sumber data primer , tehnik pengumpulan data melalui kuisisioner metode pemilihan sampel nonprobabilitas dengan teknik *purposive sampling* 30 koresponden. determinasi (R^2) = 0,065. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6.5% promosi jabatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 6,5\% = 93,5\%$) taraf nyata α (0,05) < signficancy (0,172) maka H_0 penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Jovan Technologies Batam.

Keywords: Employee's Performance Appraisal and Job Promotion

ABSTRACT

Assessment of work performance as a process undertaken by an organization in evaluating the performance of one's job performance appraisal as a process undertaken by an organization in evaluating the performance of one's job Performance appraisal and promotion positions are closely related and also become sensitive in the company data used qualitative and quantitative, primary data, data collection technique through questionnaire method of nonprobability sample selection with purposive sampling technique 30 correspondent. determination (R^2) = 0.065. It shows that 6.5% promotion of employee position can be explained by performance appraisal variable, while the rest ($100\% - 6,5\% = 93,5\%$) real level α (0,05) <signficancy (0,172) hence assessment job performance has no significant effect on promotion of employee position at PT. Jovan Technologies Batam.

Keywords: Employee Performance Appraisal and Work Campaign

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan sistem kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana. Perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Maka dari pada itu, promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat

dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah – masalah yang menghambat peningkatan *output* dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah – masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki suatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Melalui penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik Ia telah melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga perusahaan dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut (Abdul Hamis, 2009:3).

Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja perkerjaan seseorang. Sementara itu menurut Hasibuan (2003:93), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur – jalur karir atau promosi – promosi jabatan para karyawannya.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata (Hadssen, 2009:2).

Promosi jabatan merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi

jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan. Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh penilaian prestasi kerja dalam kaitannya dengan promosi jabatan karyawan.

Akan tetapi tidak semua karyawan suatu perusahaan dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in the right place*" harus dipenuhi agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Mengingat pentingnya pengaruh penilaian prestasi kerja ini dalam keputusan mengenai promosi karyawan,

Dalam kegiatan pengambilan keputusan atau kebijakan terhadap promosi karyawan, peran serta manajer perusahaan sangat penting. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan perlu mencari suatu cara terbaik agar keputusan atau kebijakan yang mereka ambil adalah tepat.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka perumusan masalah penelitian promosi ini adalah:

1. Seberapa kuat pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. JOVAN TECHNOLOGIES BATAM?
2. Seberapa erat hubungan penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. JOVAN TECHNOLOGIES BATAM?

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

2. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan dihubungkan dengan promosi jabatan pada PT. JOVAN TECHNOLOGIES.
3. Sejauh mana penilaian prestasi kerja karyawan yang akan dilaksanakan mempengaruhi promosi jabatan pada PT. JOVAN TECHNOLOGIES BATAM.

Hipotesa penelitian ini adalah dugaan ada pengaruh positif penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan.

Secara statistik hipotesa tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha1: ada pengaruh penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Jovan Technologies Batam

Ha2: ada hubungan yang signifikan antara penilaian prestasi kerja karyawan dengan promosi jabatan pada PT. Jovan Technologies Batam.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. JOVAN TECHNOLOGIES BATAM, berlokasi di kompleks Union Industrial Park Blok B1 No. 1-2 Batu Ampar, Batam. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak bulan Mei 2016 sampai dengan bulan Juli 2016.

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrument penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel

dependen terhadap independen. Adapun rumus analisis regresi sederhana menurut (Algidari, 2000:62)

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel – variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah kinerja karyawan dan promosi jabatan.

1. Variabel independen X (Penilaian Prestasi Kerja)

yang menunjukkan pada prestasi pencapaian hasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian prestasi dari seorang pegawai dapat diketahui dengan melihat tingkat kecakapan, disiplin, kepribadian, dan tanggung jawab.

2. Variabel dependen Y (Promosi Jabatan) mengarah kepada pemindahan karyawan dari satu posisi jabatan ke posisi yang lain yang lebih tinggi. Kenaikan suatu posisi biasanya diikuti dengan peningkatan gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya. Suatu kebijakan promosi didasarkan pada pendidikan, pengalaman, inisiatif dan kreatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Klasifikasi Responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase
Staff	23	76.67%
Supervisor	5	16.67%
Other	2	6.67%

Dari tabel 3.1 bisa diketahui bahwa jumlah karyawan staff sebanyak 23 orang (76.67%), supervisor sebanyak 5 orang (16.67%) dan 2 orang (6.67%) merupakan karyawan diluar staff dan supervisor.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Wanita	17	56.67%
Pria	13	43.33%

Sumber: Data diolah

Dengan melihat table 3.2 mengenai jenis kelamin, diketahui bahwa jumlah karyawan pria sebanyak 13 orang (43.33%), sedangkan wanita sebanyak 17 orang (56,67%). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relative berimbang, hal ini kerana objek penelitian adalah industri assembly elektronik yang tidak mempersalahkan masalah gender.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Karyawan
SMA/SMK	20
Diploma	5
S1	5
S2	0

Data responden pada tabel 3.3 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 5 (lima) kelompok, karyawan berpendidikan SMA/SMK sangat dominan dengan angka 20 orang (66.67%), disusul dengan Diploma dan S1 masing – masing 5 orang (16.67%), dan tidak ada tamatan S2 dan S3.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
23 Tahun	6	20.00%
24 - 29 Tahun	5	16.67%
30 - 35 Tahun	12	40.00%
36 - 41 Tahun	6	20.00%
>42 Tahun	1	3.33%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3.4, dapat diketahui bahwa hampir sebagian responden berusia antara 30 – 35 tahun dengan jumlah 12 orang (40%), disusul dengan karyawan berusia 18 – 23 tahun dan 36 – 41 tahun dengan jumlah masing – masing 6 orang (20%), yang berusia 24 – 29 tahun sebanyak 5 orang (16,67%), dan 1 orang (3,33%) berusia di atas 42 tahun. (Sardiman, 2009) menyatakan penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun – 64 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. Jovan Technologies Batam masih berada pada usia produktif.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1 - 3 Tahun	6	20.00%
4 - 6 Tahun	10	33.33%
7 - 10 Tahun	8	26.67%
>10 Tahun	6	20.00%

Sumber: Data diolah

Dengan melihat tabel 3.5 mengenai masa kerja, yang mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja antara 4 – 6 tahun sebanyak 10 orang (33.33%), disusul dengan karyawan dengan masa kerja 7 – 10 tahun sebanyak 8 orang (26.67%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 1 – 3 tahun dan karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun masing – masing sebanyak 6 orang (20%).

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pernyataan – pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 30 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 15 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r_{hitung} atau nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih

besar daripada r_{tabel} product moment. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,361 berdasarkan tabel r dan ketentuan untuk pengambilan keputusan:

- Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
- Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid

Hasil Uji Validitas Variabel (X)

No	Item	Corrected Item- Total Correlation	r- tabel	Kriteria
1	PK1	0,449	0,361	VALID
2	PK2	0,450	0,361	VALID
3	PK3	0,411	0,361	VALID
4	PK4	0,363	0,361	VALID
5	PK5	0,439	0,361	VALID
6	PK6	0,743	0,361	VALID
7	PK7	0,667	0,361	VALID
8	PK8	0,680	0,361	VALID
9	PK9	0,585	0,361	VALID
10	PK10	0,366	0,361	VALID

Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

No	Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
1	PJ1	0,409	0,361	VALID
2	PJ2	0,441	0,361	VALID
3	PJ3	0,652	0,361	VALID
4	PJ4	0,847	0,361	VALID
5	PJ5	0,365	0,361	VALID

Corrected Item – Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Nilai pada kolom *corrected item – total correlation* merupakan r_{hitung} yang akan dibandingkan dengan r_{tabel} untuk mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,361 maka kesimpulan yang

diperoleh adalah semua pernyataan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

No	Item	Corrected Item-	r tabel
1	PJ1	0,409	0,361
2	PJ2	0,441	0,361
3	PJ3	0,652	0,361
4	PJ4	0,847	0,361
5	PJ5	0,365	0,361

Menurut sekaran yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2009:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena nilai yang diperoleh lebih dari 0,6, maka hasil yang diperoleh reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.821	0.828	10

Dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,821 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.755	0.766	5

Dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,755 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat diterima.

3.4. Analisis Regresi Sederhana regresi Sedarhana Coefficients^a

Model	Unstan dardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.3	1.006		2.31	0.029
1 Prestasi Kerja	0.3	0.234	0.256	1.4	0.172

a. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Berdasarkan tabel 3.12, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan kompeterisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20, maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2,321 + 0,328X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 2,321 menunjukan bahwa jika penilaian prestasi kerja konstanatau $X = 0$, maka promosi jabatan sebesar 2,321

b = 0,328 menunjukan bahwa setiap penilaian prestasi kerja, akan mendorong promosi jabatan sebesar 0,328.

Koefisien Determinasi

analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh varial independen terhadap variabel dependen. Koesifien ini menunjukan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.256 ^a	.065	.032	.68082

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Promosi Jabatan

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,065. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6.5% promosi jabatan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penilaian prestasi kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 6,5\% = 93,5\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	.909	1	.909	1.962	.172 ^b
Residual	12.979	28	.464		
Total	13.888	29			

Constant), Prestasi Kerja

4. Membuat formula hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan.

5. Menentukan taraf nyata (α)

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05)

6. Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata α (0,05) \leq *significancy* pengaruh secara signifikan dan H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf Karena taraf nyata α (0,05) < *significancy* (0,172) maka H_0 diterima, artinya tidak ada simultan antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Jovan Technologies Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada karyawan PT. Jovan Technologies Batam, maka ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

1. Penilaian prestasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap promosi jabatan dan hanya sedikit hubungan antara penilaian prestasi kerja dengan promosi jabatan pada PT. Jovan Technologies Batam.

2. Hasil penelitian tentang penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Jovan Technologies Batam bertolak belakang dengan teori – teori terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti lain.

Saran

Dari hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan disini antara lain:

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Jovan Technologies Batam hendaknya lebih diperhatikan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja agar mendapat penilaian yang baik.

2. Pelaksanaan promosi jabatan adalah hal yang sensitif maka dari itu pelaksanaannya harus objektif dan terbuka agar manfaatnya dapat dirasakan perusahaan maupun bagi karyawan.

3. Proses penilaian prestasi kerja karyawan sebaiknya dilakukan secara terbuka serta tujuan dan kegunaannya disebutkan secara eksplisit agar pihak yang berpartisipasi dapat mendukung proses pelaksanaan penilaiannya.

4. Dalam pelaksanaan promosi jabatan hendaknya memperhatikan kualitas dan

kemampuan karyawan, hal ini penting karena PT. Jovan Technologies Batam adalah industri yang cukup besar yang memiliki pengaruh perubahan ekonomi di kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*. PT Ghalia. Jakarta.
- Algifari. 2000. *Metode Pengolahan Penelitian*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Bambang Wahyudi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Airlangga. Jakarta.
- Dian Wijayanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 2003. *Manajemen Personalia*. Dialihbahasakan oleh Moh. Masud. Rajawali Press. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gary Dessler. 2001. *Human Resource Management*. Dialihbahasakan oleh Benyamin Molan. PT Prehallindo. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- H. Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akasara. Jakarta.
- Hair et al. 2006. www.repository.usu.ac.id Diakses oleh rona pada tanggal 26 Juli 2017 pada pukul 15.10 WIB
- Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKP. Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketujuh. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Pengujian Kelayakan Data*. Airlangga. Jakarta.
- Mangkuprawira. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rajawali
- Pers. Moh. Masud. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mulia Nasution. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan*. Djambatan. Jakarta.
- Nick Forster. 2005. *Maximum Performance*. Edward Elgar Publishing Limited. Cheltenham (UK).
- Ridwan. 2003. www.repository.usu.ac.id Diakses oleh rona pada tanggal 26 Juli 2016 pada pukul 15.10 WIB
- S. P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sardiman. 2009. www.repository.usu.ac.id Diakses oleh rona pada tanggal 26 Juli 2016 pada pukul 16.45 WIB
- Sekaran, Dwi Priyatno. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 4. Jakarta. Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta. Erlangga
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. PT Alfabeta. Bandung.
- T. Hani Handoko. 1995. *Prilaku Organisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Tatang Utomo. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Kanisius. Yogyakarta.
- William B. Weither Jr. dan Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Mc Graw Hill Inc. New York.
- Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto. 2012. *Penilaian Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta