

ISSN 2085-3262



SEMINAR NASIONAL

PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (SNP2M) IV
MEETING INCENTIVE CONVENTION & EXHIBITION (MICE)
DAN ADMINISTRASI BISNIS (AB)

Hasil penelitian dan pengabdian masyarakat
dalam rangka peningkatan kompetensi dosen Administrasi Niaga
untuk menjawab peluang dan tantangan industri kreatif di Indonesia

Gedung H - Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Jakarta
Jl. Prof. Dr. G.A Siwabessy, Kampus Baru UI, Depok, 16424

JUDUL MAKALAH

KODE	JUDUL	PEMAKALAH
AN 001	PENGUATAN UKM MAKANAN RINGAN DI RANAH MINANG	Afifah* Yosi Suryani** Politeknik Negeri Padang * Jl. M Hatta No 96 RT 01 RW 07 Anduring-Padang, 081363441570, afifahdgtawero@yahoo.com
AN 002	PENYELESAIAN SENGKETA ANTARA KONSUMEN DENGAN PELAKU USAHA YANG MELANGGAR PERATURAN STANDAR NASIONAL INDONESIA	Yuyut Prayuti Fakultas Hukum Universitas Islam Nusantara Prayutiyuyut@yahoo.com
AN 003	MODEL PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN BERBASIS ELECTRONIC LIBRARY PADA PERPUSATAKAAN POLITEKNIK NEGERI JAKARTA	Amirudin, SE, M.M. amirudin1956@yahoo.com Murtiningsih, SE.,M.M.
AN 004	PENGARUH KUALITAS PELAYANAN BANK BRI KANTOR KAS GEDUNG LANDMARK TERHADAP KEPUASAAN NASABAH	Nurhayati ¹ , Kadunci ² dun_c59@yahoo.com
AN 005	POTENSI KOTA BANDUNG SEBAGAI DESTINASI INCENTIVE MELALUI PENGEMBANGAN EKONOMI KREATIF	Tuty Herawati – Christina L Rudatin – Djuni Akbar Politeknik Negeri Jakarta Email : tutyherawati@yahoo.com
AN 006	POTENSI DESA MELALUI PARIWISATA PEDESAAN	Dewi Winarni Susyanti, Christina. L. Rudatin dwinarni@hotmail.com
AN 007	PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LUCKY ABADI	Agus Budiono STIE YAI Jakarta Agusbudiono62@gmail.com
AN 008	POTENSI DAN MINAT MAHASISWA PADA MATA KULIAH WEB DESIGN PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI JAKARTA	Novianti Madhona Faizah Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta
AN 009	HUBUNGAN DAN PENGARUH KOMPENSASI KETIDAKHADIRAN MAHASISWA TERHADAP INDEKS PRESTASI PROGRAM DIV ADMINISTRASI BISNIS JURUSAN ADM NIAGA	Riskon Ginting, SE, M.Si. dan Syamsurizal,S.E,MM Jurusan Adm Niaga Politeknik Negeri Jakarta
AN 010	“PENERAPAN WAKTU KERJA LEMBUR MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG TENAGA KERJA PADA LULUSAN BARU JURUSAN TEKNIK SIPIL POLITEKNIK NEGERI JAKARTA YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN KONSTRUKSI”	Rita Farida, Dyah Nurwidyaningrum E-mail: r.farida@rocketmail.com Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

SAMBUTAN KETUA JURUSAN AN PNJ.....	i
SAMBUTAN KETUA P3M PNJ	ii
SAMBUTAN DIREKTUR POLITEKNIK NEGERI JAKARTA.....	iii
SUSUNAN PANITIA	iv
SUSUNAN ACARA KEGIATAN	v
AN 001 Penguatan UKM Makanan Ringan di Ranah Minang Afifah ¹ , Yosi Suryani ²	1
AN 002 Penyelesaian Sengketa Antara Konsumen dengan Pelaku Usaha yang Melanggar Peraturan Standar Nasional Indonesia Yuyut Prayuti	6
AN 003 Model Pengelolaan Perpustakaan Berbasis <i>ELECTRONIC LIBRARY</i> pada Perpustakaan Politeknik Negeri Jakarta Amirudin, SE, M.M ¹ , Murtiningsih, SE.,M.M. ²	24
AN 004 Pengaruh Kualitas Pelayanan Bank BRI Kantor Kas Gedung Landmark Terhadap Kepuasan Nasabah Nurhayati ¹ , Kadunci ²	32
AN 005 Potensi Kota Bandung sebagai Destinasi Incentive melalui Pengembangan Ekonomi Kreatif Tuty Herawati ¹ – Christina L Rudatin ² – Djuni Akbar ³	33
AN 006 Potensi Desa melalui Pariwisata Pedesaan Dewi Winarni Susyanti, ¹ Christina. L. Rudatin ²	34
AN 007 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.LUCKY ABADI Agus Budiono	38 ✓
AN 008 Potensi dan Minat Mahasiswa pada Mata Kuliah Web Design Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Jakarta Novianti Madhona Faizah	43
AN 009 Hubungan dan Pengaruh Kompensasi Ketidakhadiran Mahasiswa Terhadap Indeks Prestasi Program Div Administrasi Bisnis Jurusan ADM Niaga Riskon Ginting, SE, M.Si., ¹ , Syamsurizal,S.E,MM ²	44
AN 010 “Penerapan Waktu Kerja Lembur Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja pada Lulusan Baru Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Jakarta yang Bekerja di Perusahaan Konstruksi” Rita Farida ¹ , Dyah Nurwidyaningrum ²	48

Kode makalah AN 007
PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.LUCKY ABADI
Agus Budiono ✓
STIE YAI Jakarta
Agusbudiono62@gmail.com

ABSTRACT:

The program of performance appraisal which is carried out by company is a management process started from formulating and stating the goal as well as the responsibility. One thing to remember in doing performance appraisal is employee's perception. The employees have different perception on performance appraisal depending on their understanding. Based on the above consideration the writer would like to know the employee's perception toward performance appraisal and its impact to employee's work performance. The result of this research showed that there were different perception on performance appraisal among employees and there was enough significant impact between employee's perception on performance appraisal and his work performance.

Keywords :Performance appraisal, employees, work performance

PENDAHULUAN

Kegiatan penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan sebuah proses manajemen yang dimulai dengan merumuskan dan menetapkan tujuan serta tugas dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh seorang karyawan. Perumusan dan penetapan tersebut setelah mendapat persetujuan oleh atasan dari karyawan.

Perusahaan harus mengeluarkan biaya dalam bentuk waktu, energi dan lain-lain dalam menerapkan system penilaian prestasi kerja. Menurut Achmad S. Ruky (2001:20) ada sejumlah tujuan yang biasanya dapat dicapai oleh sebuah perusahaan dengan menerapkan penilaian prestasi kerja, antara lain; (a). Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik tentang prestasi kerja, (b). Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna dan pada gilirannya usaha ini akan membantu perusahaan untuk mencapai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan dimasa depan. Dari tujuan diatas dapat dilihat bahwa penggunaan system penilaian prestasi kerja dapat mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara individu.

Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja diharapkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya hasil dari penilaian prestasi kerja ini yang berupa perbaikan kinerja akan membantu perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program-program lain yang lebih tepat dan lebih baik antara lain; penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, penyusunan program suksesi dan kaderisasi serta pembinaan karyawan. Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja harus dibuat dengan sebaik-baiknya dan didukung oleh seluruh lapisan dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Namun demikian faktor yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja adalah persepsi karyawan. Karena persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja itu berbeda-beda tergantung dari pemahaman masing-masing karyawan. Perbedaan pemahaman ini disebabkan oleh faktor-faktor dari dalam diri karyawan dan faktor-faktor dari luar. Faktor-faktor dari dalam diri karyawan antara lain; proses belajar, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor dari luar antara lain; intensitas, ukuran, hal-hal baru berikut ketidakasingan.

Oleh karena itu didalam penelitian ini penulis ingin mengetahui persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dan selanjutnya penulis juga ingin mengetahui apakah persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian prestasi kerja sebagai salah satu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk mendapatkan gambaran obyektif dan menyeluruh mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya selama periode tertentu.

Keberhasilan penilaian prestasi kerja tidak terlepas dari system atau cara yang diterapkan oleh perusahaan. Dan setiap perusahaan menggunakan system penilaian yang diyakini sesuai dengan keperluan dan kondisi perusahaan masing-masing. Sistem penilaian prestasi kerja menurut Putti dalam Achmad S. Ruky (2001:16) mengalami perubahan. Perubahan tersebut terjadi pada elemen yang diteliti. Elemen yang dimaksud adalah input, proses dan output, artinya penilaian prestasi kerja mengukur salah satu elemen tersebut atau mengukur ketiga-tiganya.

Penilaian yang berorientasi pada input menekankan pada pengukuran cirri-ciri kepribadian karyawan. Karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan obyek menurut Ruky adalah : kejujuran, ketaatan, disiplin, loalitas, inisiatif, kreatifitas, adaptasi, motivasi, sopan santun.

Diantara metode yang menekankan input sebagai obyek pengukuran adalah metode “peringkat paksa” (*forced ranking*). Metode ini yang paling sederhana, mudah dan murah dari semua system penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut metode ini, pertama-tama ditetapkan criteria bagi “karyawan terbaik” dan “karyawan terjelek” bagi setiap unit kerja dan kemudian dipilih dari semua karyawan yang ada dalam unit tersebut satu orang yang memenuhi criteria sebagai karyawan terbaik dan satu orang terjelek. Setelah kedua orang ini dipilih, maka sisa karyawan yang ada ditetapkan peringkatnya. Dengan demikian, karyawan dari setiap unit dari yang terendah dalam struktur organisasi misalnya yang dibawah oleh seorang supervisor akan disusun berdasarkan peringkat.

Metode lain yang menekankan input sebagai obyek pengukuran adalah metode “*graphic rating scale*” (*GRS*) yang juga memfokuskan penilaian pada orang yang melakukan pekerjaan, dan bukan pada hasil kerjanya.

Penilaian prestasi kerja yang memfokuskan pada proses antara lain “*behaviorally anchored rating*

scales (BARS). Dalam metode ini prestasi karyawan diukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian masih tetap tidak difokuskan langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapainya. Yang dilakukan adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Adapun kelebihan metode ini antara lain, terjadinya peningkatan kualitas SDM yang berkesinambungan dan akhirnya mendorong kemampuan seluruh organisasi sebagai kesatuan ketingkat yang lebih tinggi.

Sistem manajemen kinerja karyawan yang memfokuskan perhatiannya pada “output” adalah konsep Manajemen By Obyectives (MBO). Pada dasarnya, MBO adalah suatu proses atau system yang dirancang untuk memandu manajer dimana seorang atasan dan bawahannya bersama-sama menetapkan sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu dan untuk pencapaian ini bawahan dibebani tanggungjawab sepenuhnya.

Keuntungan penggunaan MBO antara lain menginjeksikan suatu vitalitas pada organisasi berupa energi yang dihasilkan oleh usaha karyawan untuk mencapai suatu sasaran, terhadap mana mereka telah mengikatkan diri secara psikologis dan kadang-kadang juga secara finansial.

KERANGKA TEORI

Penilaian prestasi kerja sebagai salah satu bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk mendapatkan gambaran obyektif dan menyeluruh mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Keberhasilan penilaian prestasi kerja tidak terlepas dari sistem atau cara yang diterapkan oleh perusahaan. Dan setiap perusahaan menggunakan sistem penilaian yang diyakini sesuai dengan keperluan dan kondisi perusahaan masing-masing.

Sistem penilaian prestasi kerja menurut Putti dalam Achmad S. Ruky (2001:16) mengalami perubahan. Perubahan tersebut terjadi pada elemen yang diteliti. Elemen yang dimaksud adalah “input,

proses dan output”, artinya penilaian prestasi kerja mengukur salah satu elemen tersebut atau mengukur ketiga-tiganya. Penilaian yang berorientasi pada input menekankan pada pengukuran cirri-ciri kepribadian karyawan. Karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan obyek menurut Ruky adalah; kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas, adaptasi, motivasi dan sopan santun.

Penilaian yang berorientasi pada proses mengukur sikap dan perilaku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan penilaian yang berorientasi pada output berdasarkan pada konsep yang dikenalkan oleh Peter F Ducker tahun 1954 yaitu Manajemen berdasarkan sasaran (MBO). Sistem penilaian yang terakhir ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau dicapai karyawan.

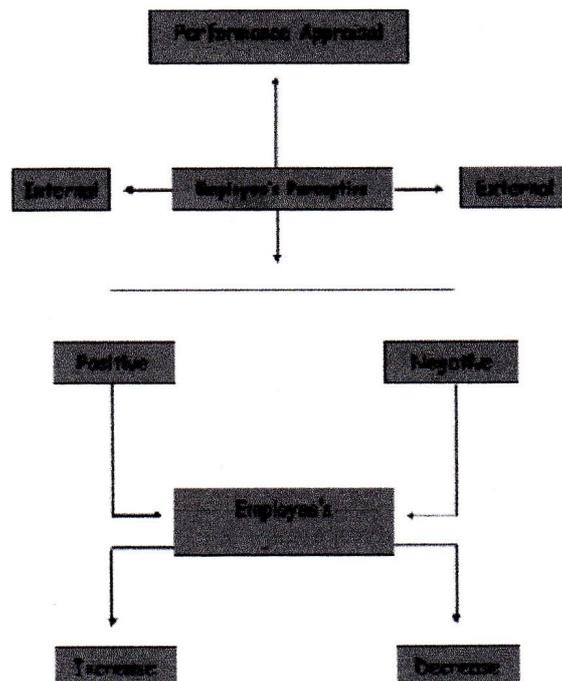
Penilaian prestasi kerja adalah obyek peristiwa yang dipersepsikan oleh karyawan. Sebagai obyek penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan persepsi yang tidak sama antara seorang karyawan satu dan karyawan lainnya. Persepsi positif terhadap penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari manfaatnya. Menurut Achmad S. Ruky (2001:20) dampak positif terhadap penilaian prestasi kerja antara lain :

- a. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerja.
- b. Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai keompok sampai tinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Adapun persepsi negatif terhadap penilaian prestasi kerja juga dapat dilihat dari dampak negatif yang ditimbulkannya. Dampak negatif dari penilaian prestasi kerja antara lain:

- a. Penilaian prestasi kerja berakibat kemerosotan kinerja dalam jangka panjang. Secara spesifik disebutkan bahwa dalam penilaian prestasi kerja para manajer dan karyawan cenderung hanya akan menetapkan kinerja atau prestasi kerja yang akan mampu mereka capai agar mendapat nilai prestasi yang baik. Dengan demikian dalam jangka panjang prestasi kerja tidak akan meningkat secepat seperti yang diharapkan.
- b. Penerapan penilaian prestasi kerja mengakibatkan kondisi emosi yang negatif pada karyawan seperti; merosotnya gairah kerja dan motivasi, kekhawatiran, stress, depresi dan kesedihan yang mendalam. Dampak negatif ini dapat menimpa kedua belah pihak yang terlibat, yaitu karyawan yang dinilai maupun yang harus menilai.

Dasar pemikiran diatas dapat penulis ringkas sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Analisa data dilakukan dengan analisis uji C-square dengan bantuan software statistik SPSS for windows 10.0. juga dilakukan uji analisis korelasi dan regresi berganda, serta uji uji statistik analisis variant (Anova). Variable bebas penelitian adalah persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja, persepsi karyawan dikelompokkan menjadi empat dimensi yaitu 'skill', mentalitas, manajerial dan kepemimpinan. Variabel terikat penelitian adalah prestasi kerja, artinya bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang prestasinya terhadap penilaian prestasi kerja. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data kinerja karyawan. Penarikan sample dilaksanakan melalui teknik 'probability sampling, artinya bahwa bagi setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sample. Teknis penghitungan sample menggunakan table krejcie yakni dalam perhitungan sample didasarkan atas kesalahan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis chi-square tentang persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja secara komprehensif dapat penulis akumulasikan sebagai berikut :

- a. Terdapat perbedaan persepsi pada penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang terampil dan yang tidak terampil, karyawan yang proaktif dan yang pasif, karyawan yang aktif membuat rencana dan yang tidak aktif, karyawan yang gemar memotivasi orang lain dan yang tidak peduli.
- b. Tidak terdapat terdapat perbedaan persepsi terhadap penilaian prestasi kerja bagi karyawan yang rajin masuk kerja dan yang taat pada peraturan, karyawan yang mengelompokkan prioritas kerja dan yang tidak, karyawan yang tidak mampu mengambil keputusan secara cepat.

Dari hasil uji varian (Anova) dengan alpha 0,05 terlihat bahwa F hitung lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis nol ditolak. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja dengan kinerja dapat ditemukan pada hasil penghitungan R² sebesar 0,563%. Hal ini menunjukkan bahwa 56,3% dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Dengan kata lain besarnya pengaruh persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja pada kinerja sebesar 56,3%, selebihnya 43,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Dari hasil uji t bantuan software SPSS terlihat bahwa ada satu dimensi penilaian prestasi kerja yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu dimensi ketrampilan teknis, dimana alphanya sebesar 0,000 jadi t lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi ketrampilan penilaian prestasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan dimensi mentalitas alphanya sebesar 0,106 artinya bahwa persepsi karyawan dimensi mentalitas penilaian prestasi kerja kurang berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya dimensi manajerial alphanya sebesar 0,18 artinya bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi manajerial penilaian prestasi kerja kurang berpengaruh pada kinerja. Dan dimensi kepemimpinan alphanya sebesar 0,523 artinya bahwa persepsi karyawan terhadap dimensi kepemimpinan penilaian prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Penilaian persepsi karyawan PT Lucky Abadi terhadap program penilaian prestasi kerja ternyata berbeda-beda dari karyawan satu dengan lainnya. Karyawan yang memberikan persepsi sangat positif dan positif sebesar 62%, sedangkan karyawan yang memberikan persepsi sangat negatif dan negatif sebesar 38%. Hal ini berarti bahwa program penilaian prestasi kerja mendapat tanggapan baik oleh sebagian besar karyawan perusahaan.
- b. Dari hasil uji R2 diketahui bahwa pengaruh antara persepsi karyawan terhadap penilaian prestasi kerja pada kinerja sebesar 0,563. Hal ini berarti bahwa lebih dari 59% kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap program penilaian prestasi kerja. Sementara terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan sebesar 43,7%. Faktor-faktor lain tersebut yang belum diungkap dalam penelitian ini. Selanjutnya dimensi penilaian prestasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah dimensi keterampilan. Hal ini terlihat dari uji t dimana alphanya kurang dari standar alpha yang digunakan yakni 0,05. Dengan kata lain persepsi karyawan dari unsure keterampilan teknis dalam penilaian prestasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja diharapkan karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya hasil dari penilaian prestasi kerja ini yang berupa perbaikan kinerja sebaiknya digunakan oleh perusahaan untuk :

- a. merencanakan dan melaksanakan program-program lain yang lebih tepat dan baik antara lain, penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan,

penyusunan program suksesi dan kaderisasi serta pembinaan karyawan. Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja harus dibuat dengan sebaik-baiknya dan didukung oleh seluruh lapisan dari tingkat bawah sampai tingkat atas.

- b. Melakukan umpan balik terhadap program perencanaan dan analisis pekerjaan, sehingga akan didapat rumusan uraian pekerjaan, persyaratan jabatan serta standar pekerjaan yang lebih akurat dan pada gilirannya didapat karyawan yang qualified dan kompetitif.

Daftar Pustaka

- Mathis Jing Sadili dan Bayu Prawira Hie, Robert dan Jackson, John N 2001. SDM, edisi Bahasa Indonesia Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Umar, Husain. 2002. Evaluasi Kinerja Perusahaan, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Zainun, Buchari. 2001 MSDM Indonesia, PT. Toko Gunung Agung Tbk. Jakarta
- Tim Penelitian dan Pengembangan Wahana Komputer, 2001 Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 10.0 Penerbit Salemba Infotek. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001 MSDM PT. Bumi Aksara Jakarta
- Nawawi, H.Hadari 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. MSDM Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya Bandung.