

PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN PANGANDARAN

Ripatul Hamidah

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : ripatul hamidah@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan rendahnya produktivitas kerja pegawai diduga disebabkan oleh penilaian kinerja yang masih kurang mendukung seperti kepala kurang memperhatikan penilaian kepada pegawai secara objektif sehingga pegawai yang lalai tidak begitu antusias untuk memperbaiki kesalahannya, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan terkait standar kinerja, kurang teliti dalam memeriksa laporan pekerjaan dari bawahan, kurangnya penilaian dari atasan terhadap bawahan yang bersifat membandingkan kerja nyata pegawai dengan standar yang ditentukan, dan Kepala jarang menyampaikan hasil penilaiannya kepada bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Pangandaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi putaka dan studi lapangan meliputi observasi, wawancara, dan angket. Sampel penelitian ini terdiri atas 6 orang yang semuanya merupakan semua pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian dan pengolahan data bahwa pengaruh Penilaian Kinerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran". Diterima.

Kata Kunci : *Penilaian Kinerja, Produktivitas*

PENDAHULUAN

Dengan melakukan penilaian kinerja suatu organisasi dapat mengetahui potensi karyawan dan mengembangkan potensi tersebut, serta dapat membantu para karyawan menentukan rencana kariernya. Pentingnya penilaian kinerja yang

rasional dan diterapkan secara objektif terlihat paling sedikit pada dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi atau organisasi. Kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi, dimana kinerja yang

memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya atau secara instan, namun diperlukan evaluasi secara berkelanjutan. Untuk itu dengan adanya penilaian kinerja, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya berdasarkan hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh organisasi. Di mana motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi juga didefinisikan sebagai proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan, dan dipertahankan selama berjalannya waktu.

Sebagai upaya peningkatan sumberdaya manusia yang baik agar pelayanan terhadap masyarakat semakin maksimal, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran selalu melakukan evaluasi dan penilaian kinerja pegawai dengan melihat sumberdata yang ada seperti absensi dan SKP (sasaran kinerja pegawai). Adapun upaya Pemerintah Daerah melalui keputusan Bupati yang meberikan tunjangan kinerja daerah terhadap pegawai pemerintahan termasuk juga kepada para pegawai (ASN) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran yang berjumlah 7 orang.

Begitupula berdasarkan pengamatan awal penulis, terlihat bahwa produktivitas kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran belum

optimal, seperti ditunjukan dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, contohnya: terlambatnya laporan tugas kepada atasan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang berkontribusi dengan sesama rekan kerjanya, contohnya: setiap menghadapi kendala dalam pekerjaannya tidak berkomunikasi dengan rekan kerjanya.
3. Kurangnya ide dan gagasan dalam menjalankan pekerjaannya, contohnya: cenderung tidak berfikir luas dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kurangnya ketelitian dalam bekerja, contohnya setiap melaksanakan tugas masih ada pekerjaan yang belum selesai.
5. Kurangnya kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam lingkungan yang berubah-ubah, cotnohnya: selalu mengandalkan bantuan orang lain setiap menghadapi persoalan.

Masih rendahnya produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran diduga disebabkan oleh penilaian kinerja yang belum optimal. Hal terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepala kurang memperhatikan penilaian kepada pegawai secara objektif, sehingga pegawai yang

- lalai tidak begitu antusias untuk memperbaiki kesalahannya.
2. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan terkait standar kinerja, contohnya: masih adanya mis komunikasi antar pegawai kesbangpol yang menyebabkan terhamatnya pekerjaan.
 3. Kurang teliti dalam memeriksa laporan pekerjaan dari bawahan, contohnya: masih adanya laporan yang tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya.
 4. Kurangnya penilaian dari atasan terhadap bawahan yang bersifat membandingkan kerja nyata pegawai dengan standar yang ditentukan, contohnya: pekerjaan yang dilaksanakan belum sesuai dengan ketentuan.
 5. Kepala jarang menyampaikan hasil penilaiannya kepada bawahan, contohnya: bawahan tidak mengetahui sejauhmana penilaian kinerja terhadap dirinya.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran”.

KAJIAN PUSTAKA

1. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) adalah penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan

karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Pendapat lain diungkapkan oleh menurut Mejia (2004:222-223) mengungkapkan bahwa “penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari identifikasi, pengukuran dan manajemen”.

Indikator Penilaian Kinerja

Variabel Penilaian Kinerja menurut Vethzal Rivai Zaenal, Ahmad Basri dalam Sinambela (2020:64):

1. Input atau masukan;
2. Proses;
3. Output:

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode kuantitatif ini diharapkan penelitian yang dilakukan dapat lebih mendalam dan sistematis dalam menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran.

Variabel penelitian ini, variabel bebasnya adalah penilaian kinerja yang dikembangkan oleh Vethzal Rivai Zaenal, Ahmad Basri dalam Sinambela (2020:64):

1. Input atau masukan;
2. Proses;
3. Output:

Selanjutnya variabel terikatnya dalam penelitian ini adalah

produktivitas kerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2017:79):

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya pada diri sendiri
3. Bertanggungjawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif)
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sumber data yang diteliti dalam penelitian adalah pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran berjumlah 6 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni studi lapangan yang terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Koefisien Korelasi
2. Analisis Koefisien Determinasi
3. Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penilaian Kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran

Untuk mengetahui penerapan penilaian kinerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat dilihat dari bagaimana pegawai Kesbangpol dalam

menerapkan beberapa dimensi penilaian kinerja.

a. Input

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi input atau masukan terlaksana cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi input atau masukan diperoleh diperoleh rata-rata dengan kategori kurang baik..

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai, Ahmad Basri dalam Sinambela (2020:64) Input atau masukan yaitu indikator yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, dll.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis berpendapat bahwa penilaian kinerja yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan hasil kinerja yang maksimal. Penilaian kinerja yang terstruktur salah satunya ditentukan oleh masukan dari pimpinan dalam mengarahkan pegawainya. Dengan adanya masukan yang positif kepada pegawai maka akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Proses

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi penilaian kinerja mengenai proses dalam organisasi telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan

dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi proses dalam organisasi diperoleh rata-rata dengan kategori kurang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai, Ahmad Basri dalam Sinambela (2020:64) proses adalah serangkaian kegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, pemahaman terhadap proses dalam organisasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Dengan demikian hal tersebut akan menjadi acuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Output

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi penilaian kinerja mengenai output dalam organisasi belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi kehangatan antar karyawan diperoleh rata-rata dengan kategori cukup baik.

Sejalan dengan pendapat Veithzal Rivai, Ahmad Basri dalam Sinambela (2020:64) output yaitu sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa output yang terbangun dalam organisasi sangat penting bagi pegawai

dilingkungan organisasi. Output yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan atau akan menciptakan kinerja dan hasil kerja yang maksimal.

2. Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran

Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran, dapat diukur berdasarkan indikator produktivitas kerja pegawai menurut Sedarmayanti, (2017:79) berikut ini:

a. Tindakannya Konstruktif

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait tindakannya konstruktif belum diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi tindakannya konstruktif diperoleh rata-rata dengan kategori rendah..

Sejalan dengan pendapat Fromm (Sedarmayanti, 2009: 81) yang mengungkapkan bahwa: “Individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa Tindakan yang konstruktif sangat penting dalam menunjang suatu pekerjaan. Tindakan konstruktif pegawai dapat menentukan

hasil yang akan dicapai oleh individu dalam organisasi.

b. Percaya Diri Sendiri

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait percaya diri sendiri masih kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi percaya diri sendiri yakni diperoleh rata-rata dengan kategori cukup/sedang.

Hal ini sejalan dengan pendapat National Productivity Board (NPB) Singapore (Sedarmayanti, 2009: 56) dikatakan bahwa: “Produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa semangat kerja dan rasa percaya diri harus selalu diterapkan pada diri pegawai. Dengan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, akan meningkatkan kedisiplinan dan antusias pegawai terhadap tugas yang dikerjakannya. Hal ini dapat berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

c. Bertanggungjawab

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi tanggung jawab terlaksana kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi

tanggung jawab diperoleh rata-rata dengan kategori cukup baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Davis (Fakhry & Tien, 2021: 58) bahwa: “Tanggung jawab yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan”.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis berpendapat bahwa produktivitas pegawai yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Produktivitas pegawai yang kondusif salah satunya ditentukan oleh rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai maka akan berdampak baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Memiliki Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi produktivitas kerja pegawai terkait memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan yakni diperoleh rata-rata dengan kategori rendah.

Sejalan dengan pendapat Robbin dan Coulter (2007) “mengemukakan bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang”.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa rasa cinta terhadap pekerjaan dalam organisasi. Rasa cinta terhadap pekerjaan akan menimbulkan kesemangatan dan kedisiplinan kerja.

e. Mempunyai Pandangan Ke Depan

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi mempunyai pandangan kedepan terlaksana kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi mempunyai pandangan kedepan diperoleh rata-rata dengan kategori cukup baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ingham (2012:132) menyatakan pengertian orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa pandangan seseorang pegawai penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada organisasi adalah hal yang sangat penting. Dalam hal ini pegawai perlu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas kerja organisasi.

f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang

berubah-ubah, dengan indikator

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa dimensi mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi mempunyai mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah diperoleh rata-rata dengan kategori rendah.

Sejalan dengan pendapat Gibson menurut Santosa (Fakhry & Tien, 2021:57) bahwa:

Pertentangan pendapat antar pegawai merupakan hal yang pasti terjadi dalam suatu hubungan antar manusia. Konflik tersebut harus dapat diselesaikan dengan baik karena mempunyai potensi yang dapat mendorong terjadinya lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk tercapainya kinerja yang baik.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa kemampuan seseorang dalam mengatasi terjadinya pertentangan yang timbul di organisasi sangat penting. Sebab, permasalahan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga akan menurunkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya

(kreatif, imajinatif, dan inovatif)

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) masuk kedalam kategori kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) diperoleh rata-rata dengan kategori cukup/sedang.

Sejalan dengan pendapat Soerjono Soekanto (2006:69) kontribusi adalah :

Segala sesuatu yang diterima oleh seseorang setelah melakukan berbagai usaha yang memberi dampak masukan sumber daya (benda) maupun uang. Manfaat menghitung nilai kontribusi tersebut berguna sebagai dasar untuk mengetahui seberapa besar peranan usaha yang selama ini dikerjakan oleh seseorang terhadap pendapatan dan akhirnya dapat diandalkan untuk sumber penghasilan. Perkembangan usaha tani di suatu wilayah akan memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap pendapatan di wilayah tersebut.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa kontribusi seseorang dalam organisasi sangat penting. Sebab, kontribusi seorang pegawai merupakan peninjang

tercapainya tujuan perusahaan / organisasi.

h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Dari hasil penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran dapat disimpulkan bahwa memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya masuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata keseluruhan indikator dimensi memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya diperoleh rata-rata dengan kategori rendah.

Sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2020: 104) menyatakan bahwa salah satu dimensi pengukur produktivitas adalah semangat kerja yakni “usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya”.

Berdasarkan hal di atas, penulis berpendapat bahwa potensi seseorang dalam organisasi sangat penting. Sebab, potensi seorang pegawai merupakan penunjang tercapainya tujuan perusahaan/organisasi

Pembahasan Mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai Terhadap Produktifitas Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran bahwa dari hasil perhitungan korelasi antara dua

variabel, yakni penilaian kinerja (x) dan produktivitas variabel (y). Diperoleh nilai rxy sebesar 0,65 maka dapat dianalisis bahwa terdapat hubungan dengan kategori tinggi atau kuat antara Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja dapat diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi sebesar 42,25% yang menunjukkan tingkat pengaruhnya cukup berarti. Artinya penilaian kinerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran sebesar 42,25% sedangkan sisanya sebesar 57,75% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, pelatihan, pengawasan dan motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan/pegawai.

Menurut Fremont dalam Buchari (2014:390) mengartikan produktivitas adalah “Sebagai ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individu”.

Berdasarkan teori di atas, dapat penulis korelasikan keterkaitan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas pegawai adalah manfaat dari penilaian kinerja akan menghasilkan standar produktivitas kerja yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala sebagai pimpinan terhadap pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pangandaran adalah penialain secara input, proses dan input. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan POLitik Kabupaten Pangandaran. Dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan sebesar 42,25%, maka menunjukkan bahwa pengaruh penilaian kinerja terhadap prduktivitas kerja pegawai menunjukkan tingkat pengaruhnya cukup berarti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara. Kadarisman. 2012,
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2002. *Human Resourcse Management*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.

- Mejia, dkk. (2004). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Vethzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2017. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2010). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.