



## Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan

Julienda Br. Harahap<sup>1\*</sup>, Sri Elny<sup>2</sup>, Julkarnain<sup>3</sup>

julienda@fe.uisu.ac.id<sup>1\*</sup>, srielny@fe.uisu.ac.id<sup>2</sup>, julkarnain@fe.uisu.ac.id<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Kewirausahaan

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

Received: 10 08 2022. Revised: 15 01 2023. Accepted: 02 01 2023.

**Abstract** : The Effect of Training, Human Resource Development and Employee Incentives on Performance in PT. Abdi Fumindo Medan Lestari. The Purpose of this study was to determine the effect of Training, Human Resource Development and Incentives on Employee performance in PT. Abdi Fumindo Medan lestari. The method used in this research is using descriptive analysis techniques and multiple liner regression analysis. The collection method using secondary data. The results of processing, showing that the performance of the variable has a value of training on average 45.200 with a standard deviation of 3.188, subsequent to the development of a variable indicates that the average value of 42.685 with standard deviation of 3.419 and variable Incentive has an average value of 43.857 with standard deviation of 2.390. The result of Statistical tests simultaneously seen that value  $F$  14.207,  $F_{table}$  value obtained from the  $F$  distribution value at  $N=35$  for  $\text{Alpha}= 0.05\%$  by 4.50. This mean that the Hypothesis that if the  $F$  value is greater than the  $F_{table}$  then the Hypothesis that there is a Positive and Significant effect of all Independent Variables and Dependent Variable ( Performance ) is acceptable. Determinants of test result obtained by value of  $R^2=57.90$ , this figure shows that the changes in Performance due to changes in the variable of Training, Human Resource Development and Incentive for the remaining 57.9% change in the Performance variable due factors-a factor that is not mentioned in this study.

**Keywords** : Training, Human Resource Development, Incentives, Employee Performance

**Abstrak** : Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Analisa Deskriptif dan Analisa Regresi Linier Berganda, Metode Pengumpulan data dengan menggunakan data Sekunder dan Primer. Hasil Prossessing data menunjukkan bahwa variabel Kinerja mempunyai nilai rata-rata 46.514 dengan standard deviasi 2.119, kemudian hasil dari prossessing data menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan menunjukkan nilai rata-rata 45.200 dengan standard deviasi 3.188, Selanjutnya untuk variabel Pengembangan menunjukkan bahwa nilai rata-rata 42.685 dengan standard deviasi 3.419,

dan variabel Insentif menunjukkan bahwa variabel menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai nilai rata-rata 43.857 dengan standard deviasi 2.390. Hasil Uji Statistik secara simultan terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  14.207 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari nilai distribusi F pada  $N=35$  untuk  $\text{Alpha}=0.05\%$  sebesar 4.50. Hal ini berarti Hipotesis yang mengatakan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kinerja) dapat diterima. Hasil Uji  $R^2=57.90$ , angka ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel Pelatihan, variabel Pengembangan, dan Variabel Insentif sebesar 57.9% selebihnya perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Pelatihan, Pengembangan SDM, Insentif, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Penelitian ini membahas tentang pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam hakikatnya dalam mencapai tujuan perusahaan khususnya pada aspek pelatihan kerja, insentif, dan kepuasan kerja Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan misinya. SDM secara umum maupun dalam bentuk khusus seperti kerangka kerja Ability Motivation Opportunity (AMO) terbukti menjadi faktor yang dapat menjadi penyebab peningkatan hasil positif baik dalam bentuk kinerja perusahaan. Perkembangan dalam dunia teknologi dan informasi menuntut perubahan paradigma organisasi yang memerlukan pendekatan baru dimana dalam pengelolaannya, pendayagunaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai agar target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu salah satu upaya dalam pencapaian tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Pegawai/Karyawan juga merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan yang memiliki unsur yang paling dinamis dan selalu menginginkan perubahan, Oleh karena itu kedudukan pegawai/karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur-unsur lain yang mendukung kinerja perusahaan. Sumber daya manusia (Pegawai/Karyawan) harus dikelola sedemikian rupa secara profesionalisme agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Pimpinan perusahaan dalam hal ini harus benar-benar mampu dalam menjalankan tugasnya dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia pegawai dan karyawan. Dengan kata lain seorang pemimpin harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dari waktu ke waktu agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan

cara memberikan pendidikan, pelatihan dan keterampilan agar lebih berkualitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik yaitu dengan cara mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir masing masing pegawai sebab dengan adanya insentif akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian bahwa pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia dan insentif sangat perlu dan mutlak dilakukan agar pegawai bekerja dengan lebih baik dan akan dapat mewujudkan kinerja yang baik serta akan dapat mewujudkan kinerja yang baik serta akan meningkatkan dan memperlancar pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan yang sangat mempengaruhi kinerja para pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Objek Penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan desember 2020. Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiono, 2016) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 35 orang dengan teknik penarikan sampel secara total sampling.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu 1) Pengumpulan data primer, yaitu pengumpulan data secara langsung dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner. 2) Pengumpulan data sekunder, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat, mengakses, atau meminta ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan (Sugiyono, 2017). Teknik Pengumpulan data yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan penggunaan teknik Analisa Data Regresi Linier Berganda tersebut, maka formulasi hipotesis yang akan penulis tetapkan.

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha=0,05$ ). Berdasarkan analisis juga diperoleh nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas (Pelatihan, Pengembangan, Insentif) terhadap variable terikat

(Kinerja) (Moleong, 2010). Selanjutnya untuk memberikan interkorelasi seberapa kuat hubungan variable penelitian tersebut, penulis menetapkan patokan rujukan nilai interval.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Frekuensi Responden Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)

No Butir	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	57,14	11	31,42	2	5,71	2	5,71	0	0	35	100
2	19	54,28	14	40	1	2,85	1	2,85	0	0	35	100
3	20	57,14	15	42,85	0	0	0	0	0	0	35	100
4	20	57,14	15	42,85	0	0	0	0	0	0	35	100
5	22	62,85	12	34,28	3	8,57	0	0	0	0	35	100
6	15	42,85	15	42,85	4	11,42	1	2,85	0	0	35	100
7	20	57,14	14	40	1	2,85	0	0	0	0	35	100
8	18	51,42	14	40	3	8,57	0	0	0	0	35	100
9	24	68,57	7	20	4	11,42	0	0	0	0	35	100
10	19	54,28	13	37,14	3	8,57	0	0	0	0	35	100

Deskripsi hasil angket variabel Pelatihan terhadap 10 Pertanyaan adalah sebagai berikut. 1) Pelatihan akan lebih dapat meningkatkan pengetahuan para pegawai dalam kemandiriannya. Responden yang menjawab Sangat Setuju 20 orang (57,14%), Setuju 11 orang (31,42%), Netral 2 orang ( 5,71%), Tidak Setuju 2 orang (51,71%), dan Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 2) Setelah mengikuti Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan saya semakin mengetahui tugas serta tanggung jawab saya kepada perusahaan. Responden yang menjawab Sangat Setuju 19 orang (54,28%), Setuju 14 orang (40%), Netral 1 orang (2,85%), Tidak Setuju 1 orang (2,85), dan Sangat Tidak setuju 0 (0%). 3) Pelatihan yang dilakukan akan semakin mendorong pegawai bekerja lebih terampil. Responden yang menjawab Sangat Setuju 20 orang ( 57,14%), Setuju 15 orang (42,85%), Netral 0 (0%), Tidak Setuju 0 (0%), Sangat Tidak setuju 0 (0%). 4) Pola Pelatihan telah menciptakan pegawai memiliki partisipasi yang cukup tinggi. Responden yang menjawab Sangat Setuju 20 orang ( 57,14%), Setuju 15 orang (42,85%), Netral 0 (0%), Tidak Setuju 0 (0%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 5) Pelatihan semakin mendorong kinerja pegawai lebih berkualitas. Responden yang menjawab Sangat Setuju 22 orang (62,85%), Setuju 12 orang ( 34,28%), Netral 3 orang (8,57%), Tidak Setuju 0 (0%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%).

Tabel. 2. Frekuensi Responden Variabel Pengembangan (X2)

No Butir	FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	34,28	19	54,28	4	11,42	0	0	0	0	35	100
2	13	37,14	17	48,57	4	11,42	1	2,85	0	0	35	100
3	11	31,42	21	60	2	5,71	1	2,85	0	0	35	100
4	12	34,28	18	51,42	4	11,42	1	2,85	0	0	35	100
5	10	28,57	22	62,85	3	8,57	0	0	0	0	35	100
6	13	37,14	20	57,14	2	5,71	0	0	0	0	35	100
7	9	25,71	25	71,42	1	2,85	0	0	0	0	35	100
8	14	40	18	51,42	3	8,57	0	0	0	0	35	100
9	12	34,28	21	60	2	5,71	0	0	0	0	35	100
10	16	45,71	16	45,71	3	8,57	0	0	0	0	35	100

Deskripsi hasil angket variabel Pengembangan terhadap 10 Pertanyaan adalah sebagai berikut. 1) Pengembangan yang dilakukan akan dapat membantu pegawai dalam membuat keputusan dalam pemecahan masalah yang lebih efektif. Responden yang menjawab Sangat setuju 12 orang (34,28), Setuju 19 (54,28%), Netral 4 orang (11,42%), Tidak Setuju 1 (2,85%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 2) Dengan adanya Pengembangan yang diikuti oleh pegawai dapat mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Responden yang menjawab Sangat Setuju 13 orang (37,14%), Setuju 17 orang (48,57%), Netral 4 orang (11,42%), Tidak Setuju 1 (2,85%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 3) Pengembangan yang dilakukan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai bekerja dalam satu tim. Responden yang menjawab Sangat Setuju 11 orang (11,42 %), Setuju 21 orang (60%), Netral 2 orang (2,51%), Tidak Setuju 1 orang (2,85%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 4) Pengembangan yang dilakukan untuk mengurangi rasa jenuh dalam menghadapi pekerjaan. Responden yang menjawab Sangat Setuju 12 orang (34,285), Setuju 18 orang (51,42%), Netral 4 orang (11,42%), Tidak Setuju 1 orang (2,85%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%). 5) Perusahaan melakukan Pengembangan agar setiap pegawai merasa bahwa perusahaan adalah bagian yang tak bisa terpisahkan dari kehidupannya.. Responden yang menjawab Sangat Setuju 10 orang (28,57%), Setuju 22 orang (62,85%), Netral 3 orang (8,57), Tidak Setuju 0 (0%), Sangat Tidak Setuju 0 (0%).

Selanjutnya dari perhitungan dapat ditetapkan bahwa model regresi untuk penelitian ini adalah :  $Y = 13,500 + 0,71X_1 + 0,38X_2 + 0,267X_3 + e$ . Dengan masing-masing standard error untuk variabel yang terdiri dari konstanta 5,538, kemudian variabel Pelatihan = 0.79, variabel Pengembangan = 0,80 dan variabel Insentif = 0,116. Model ini dapat digunakan untuk mengestimasi berbagai perubahan yang terjadi untuk tiap-tiap variabel dan

pengaruhnya terhadap Kinerja . Variabel Pelatihan mempunyai nilai koefisien 0,171 yang berarti apabila terjadi perubahan terhadap nilai variabel Pelatihan akan mempunyai pengaruh langsung kepada Kinerja sebesar nilai koefisien tersebut.

Kemudian variabel Pengembangan mempunyai nilai 0,318 yang berarti apabila terjadi perubahan nilai pada variabel Pengembangan akan mempunyai pengaruh langsung kepada kinerja sebesar nilai koefisien tersebut. Selanjutnya variabel Insentif mempunyai nilai 0,267 yang berarti apabila terjadi perubahan pada nilai variabel Insentif akan mempunyai pengaruh langsung kepada variabel terikat ( Kinerja ) sebesar nilai koefisien tersebut.

Nilai standard error menunjukkan terdapat faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian ini. Hubungan antara variabel bebas (Pelatihan), variabel Pengembangan dan variabel Insentif dengan variabel terikat (Kinerja) dapat diketahui dengan menurunkan model regresi secara parsial melalui cara sebagai berikut. Jika seluruh variabel bebas dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja maka nilai Kinerja sebesar konstanta yaitu 13,500, jika  $X_2$  dan  $X_3$  dinyatakan tidak berhubungan dengan kinerja maka pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,71 dan bertanda positif.

Selanjutnya antara variabel Pelatihan dan variabel Insentif ( $X_1$  dan  $X_3$ ) dinyatakan tidak mempunyai hubungan terhadap Kinerja maka pengaruh Pengembangan terhadap Kinerja sebesar 0,318 dan dinyatakan bertanda positif, Kemudian antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dinyatakan tidak mempunyai hubungan terhadap Kinerja maka pengaruh Insentif terhadap Kinerja sebesar 0,267 dan dinyatakan bertanda positif. Hasil pengujian Hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>

Model			Standardized	t	Sig
	B	Std error	Coefficient Beta		
1.(Constant)	13.500	5.538		2.438	.021
Pelatihan	.171	.079	.257	2.175	.037
Pengembangan	.318	.080	.512	3.970	.000
Insentif	.267	.116	.302	2.307	.028

Di dalam data processing program SPSS bahwa hasilnya menunjukkan  $R^2 = 57,90\%$ , angka ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel Pelatihan, variabel Pengembangan dan variabel Insentif sebesar 57,9 %, nilai ini sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk melakukan program-program yang dilakukan oleh perusahaan dengan peningkatan Pelatihan, Pengembangan dan Insentif, selebihnya perubahan yang terjadi pada pada variabel Kinerja

disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistic					
	R square	F Change	df 1	Df 2	Sig. Change	F
	.579	14.207	3	31	000	

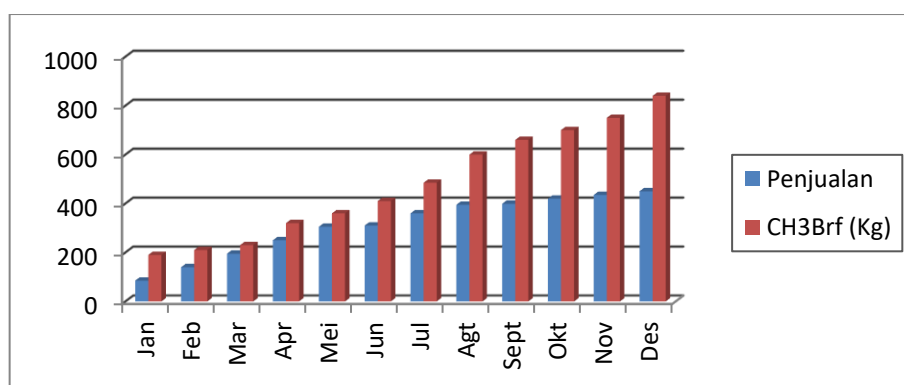
Hal ini dapat dibuktikan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari pengujian model terhadap  $t_{tabel}$ . Dimana variabel pelatihan sebesar Nilai  $t_{hitung}$  adalah 2.175, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,75 hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pelatihan secara sendiri mempunyai hubungan signifikan yang berpengaruh kepada kinerja yang dapat dibuktikan dengan benar. Kemudian untuk dapat mengetahui pengaruh secara keseluruhan variabel terhadap nilai kinerja dapat digunakan dengan Uji F yaitu membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , dimana nilai  $F_{hitung}$  adalah 14.207, nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari nilai distribusi F pada  $N=35$  untuk  $\text{Alpha} = 0,05\%$  sebesar 4.50. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif serta signifikan dan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja) dapat diterima dan terbukti pengaruhnya.

Dari hasil analisis yang dibuat melalui program SPSS maka dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan terbukti dan signifikan berdasarkan Uji sStatistik. Variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Hal ini berarti kegiatan Pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap sejumlah karyawan yang diunjuk pada masa tertentu terbukti dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya produktivitas pegawai yang dihasilkannya, dimana pada akhirnya peningkatan produktivitas dapat menimbulkan meningkatnya Kinerja perusahaan. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Peningkatan Produktivitas PT. Fumindo Abdi Lestari Medan Tahun 2017-2021

Tahun	Unit Container	Harga Satuan	Jumlah
2008	350 Unit	3.000.000/Unit	105.000.000
2009	435 Unit	3.000.000/Unit	13.005.000.000
2010	500 Unit	3.000.000/Unit	15.000.000.000
2011	635 Unit	3.000.000/Unit	19.005.000.000
2012	800 Unit	3.000.000/Unit	24.000.000.000

Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan Kinerja perusahaan. Dengan demikian efektifitas kerja pegawai dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu pengembangan yang dilakukan mampu meningkatkan penghayatan pegawai, produktivitas, kualitas, ketetapan perencanaan SDM, sikap Moral, dan semangat kerja, mampu memberikan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja para pegawai, serta dapat menghindarkan terjadinya keusangan. Dalam implementasinya kinerja PT. Fumindo Abdi Lestari Medan dapat terlihat dari indicator peningkatan produksi maupun penjualan. Hal ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Penjualan/Produksi/ Keuntungan

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Variabel Insentif secara partial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para Pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Kemudian dari ketiga variabel tersebut yaitu Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. Dari hasil uji hipotesis, maka hipotesis dalam penelitian ini baik secara partial dan simultan dapat diterima. Variabel Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Fumindo Abdi Lestari Medan sebesar 57,90% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

## DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta.



- Bastian, I. (2001). Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, Yogyakarta : BPFE.
- Daryanto. (2007). Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Dwiyanto, A., dkk. (2001). Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Yogyakarta : UGM
- Handyaningrat, S. (2003). Pengantar Administrasi dan Manajemen, Jakarta : Penerbit PT. Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Cetakan pertama. Jakarta: Liberti.
- Malthis, Robert, L. (2002). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Terjemahan Jimmy Sadely. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara. A. 2000, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika Aditama.
- Mitrani, A. (2003). Manajemen Perusahaan, Pustaka Utama Grafiti.
- Moleong, L. J. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. In *PT Remaja Rosdakarya* (Vol. 53, Issue 9).
- Munir (2002). Pendekatan Manusia dengan Organisasi Terhadap Pengembangan Kepegawaian. Jakarta, Penerbit Gunung Agung dan
- Munir, A. S. (2003). Kepemimpinan Kerja, Jakarta: Bina Aksara.
- Nitisemito, A. (2002). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo., Heidjrahman., & Husnan, S. (2001). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE. UGM
- Raymond A Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M Wrigh. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6 Penerbit Salemba
- Rivai, V. (2005). Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo, Persada.
- Santoso, S. (2004). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT. Alex Media Komputindo Kelompok
- Sedarmayanti. (2003). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi, P. (2004). Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Triton, P. B. (2006). SPSS 13.0, Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta

Wirawan. (2006) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian.  
Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Yeremias T. K. (2004). Efektivitas Penilaian Kinerja Di Indonesia.