PENGARUH SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. NUTRICIA INDONESIA SEJAHTERA CABANG JAMBI

Sakinah. AS[1]

Abstract

This experiment in doing to analyze the influence of selection and training to work performance on pt .Indonesian welfare nutricia the branch of jambi

Type of reserach is quantitive survey research properties for descriptive purposes and explanatory. This study using the population with the employees as many as 30 people . data analysis technique used is multiple regressing analysys with path analysis by using SPSS.

The influence of selection on work performance on pt .Indonesia nutricia prosperous the branch of jambi in partial influential positive and significance , namely the influence of directly to 7.07 % , while indirect effect is of 18.78 % and the influence of direct and indirect leadership is on the performance of 25.85 % 3 .The influence of training on work performance on pt .Indonesia nutricia prosperous the branch of jambi partial influential positive and significant , which is directly to 61.46 % , while indirect effect is of 18.78 % and the influence of total direct and indirect leadership is on the performance of 80.24 % 4 .The result of testing simultaneously influence the selection of (x1 and x2 pelatihankerja ( ) on work performance y in together is of 106,09 %

Keyword :Selection, training and work performance

PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang di sebut sumber daya *(resources),* yakni sumber daya alam *(natural resources)* dan sumber daya manusia *(human resources).* Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila di pertanyakan sumberdaya mana yang lebih penting, maka jelas sumberdaya manusialah yang lebih penting.

Untuk merekrut karyawan pada suatu perusahaan perlu adanya seleksi, agar kualitas yang nantinya dihasilkan memang benar benar punya potensi yang tinggi. Setelah proses penarikan sumberdaya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan tersebut. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009;108) proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan – kebutuhan kerja pelamar dalam organisasi. Proses seleksi ini penting karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisa jabatan, perencanaan sumberdaya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya tersebut akan sia-sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi dalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukes organisasi.

PT. Nutricia Indonesia Sejahtera adalah suatu perusahaan yang menjual berbagai macam produk susu olahan yang tentunya *demand* dan *supply* sumberdaya manusianya terlebih dahulu di seleksi, agar benar benar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Selanjutnya setelah terpilih beberapa karyawan, maka diadakanlah sejenis pelatihan guna peningkatan prestasi kerja.

Adapun jumlah pendaftar dan hasil seleksi karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera sebagai berikut :

Tabel 1.
Jumlah pendaftar dan hasil seleksi karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera (Cab. Jambi)

Tahun	Pendaftar (Orang)	Hasil Seleksi (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)
2008	15	6	10
2009	12	4	15
2010	10	6	21
2011	9	4	25
2012	6	2	27
2013	6	3	30

Sumber : PT. Nutricia Indonesia Cab. Jambi, 2014

Dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa dari tahun ke tahun karyawan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera terus meningkat. Hal itu di karenakan manajemen perusahaan ingin untuk mendongkrak penjualan agar lebih baik dari tahun sebelumnya.

Setelah dilakukan seleksi pada perusahaan, maka proses selanjutnya adalah diadakannya pelatihan bagi karyawan.

Berbagai jenis pelatihan yang telah diberikan oleh Perusahaan ini masing-masing karyawan pada PT. Nutricia Sejahtera Cabang Jambi dapat terlihat lebih jelas pada tabel berikut ini

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Tabel Jenis dan jumlah karyawan yg mengikuti pelatihan pada PT. Nutricia Cab. Jambi Tahun 2008-2013

NO	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)					
		2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	Selling Skill	6	12	20	16	18	20
2	Pengembangan Kepribadian	10	15	21	25	28	30
3	Seminar Nasional Ketenagakerjaan	-	4	4	4	3	4
4	Special of Random	8	7	9	9	9	9
5	Bimbingan teknis penataan produk	7	15	16	18	18	20
6	Seminar sehari promo produk	10	15	16	18	18	20
7	Pengelolaan Outsorcing untuk meningkatkan daya saing perusahaan	10	15	21	23	27	30
8	Pengelolaan administrasi	5	11	11	13	13	13
9	Gift Promo	10	10	16	18	18	20
10	Workshop regenerasi Kepemimpinan dan Talent management	6	12	12	12	14	15
11	Workshop promo potongan harga	6	10	16	18	18	20
12	Memacu Kinerja Perusahaan melalui pengembangan SDM yang unggul	10	10	13	-	16	17

Sumber : Pt. Nutricia Cab. Jambi, 2014

Dari tabel pelatihan di atas terlihat bahwa berbagai jenis pelatihan telah diikuti oleh para karyawan PT Nutricia cabang Jambi untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya. Pelatihan yang dimotivasi oleh perusahaan ini kepada masing-masing pegawai diberikan sesuai dengan tujuan agar menjadi lebih baik dan mantap dalam melaksanakan tugas dan kewajiban masing-masing.

Tabel Target dan realisasi penjualan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Lima tahun terakhir

TAHUN	TARGET PENJUALAN (Rupiah)	REALISASI PENJUALAN (Rupiah)	REALISASI TARGET (%)
2008	850.000.000	890.000.000	-
2009	900.000.000	1.000.000.000	111
2010	1.100.000.000	1.150.000.000	104
2011	1.300.000.000	1.300.000.000	100
2012	1.500.000.000	1.700.000.000	113
2013	1.750.000.000	1.800.000.000	102

Sumber : PT. Nutricia cabang Jambi, 2014 (Data Diolah)

Dari data diatas terlihat realisasi target penjualan yang terus meningkat. Diduga, realisasi target penjualan dipengaruhi oleh proses seleksi yang baik di PT. Nutricia tersebut. Tetapi, Permasalahan disini adalah proses seleksi yang tidak transparan, yaitu sering terjadinya unsur nepotisme dalam penerimaan karyawan, ketidak keterbukaan perusahaan dalam memberikan informasi lowongan pekerjaan, penilaian dalam proses seleksi tidak transparan.

Selain seleksi terdapat hal yang penting yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu yang dalam program pelatihan. masalahnya disini adalah proporsi jumlah peserta pelatihan tidak objektif, tidak semua karyawan diikut sertakan, kurangnya fasilitas pendukung program pelatihan, pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan waktu yang sangat singkat, materi yang di sampaikan oleh pelatih seringkali tidak dipahami oleh peserta, padahal program

pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bertujuan agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance.* Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tuganya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan definisi prestasi kerja sebagai berikut : "Prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya"".

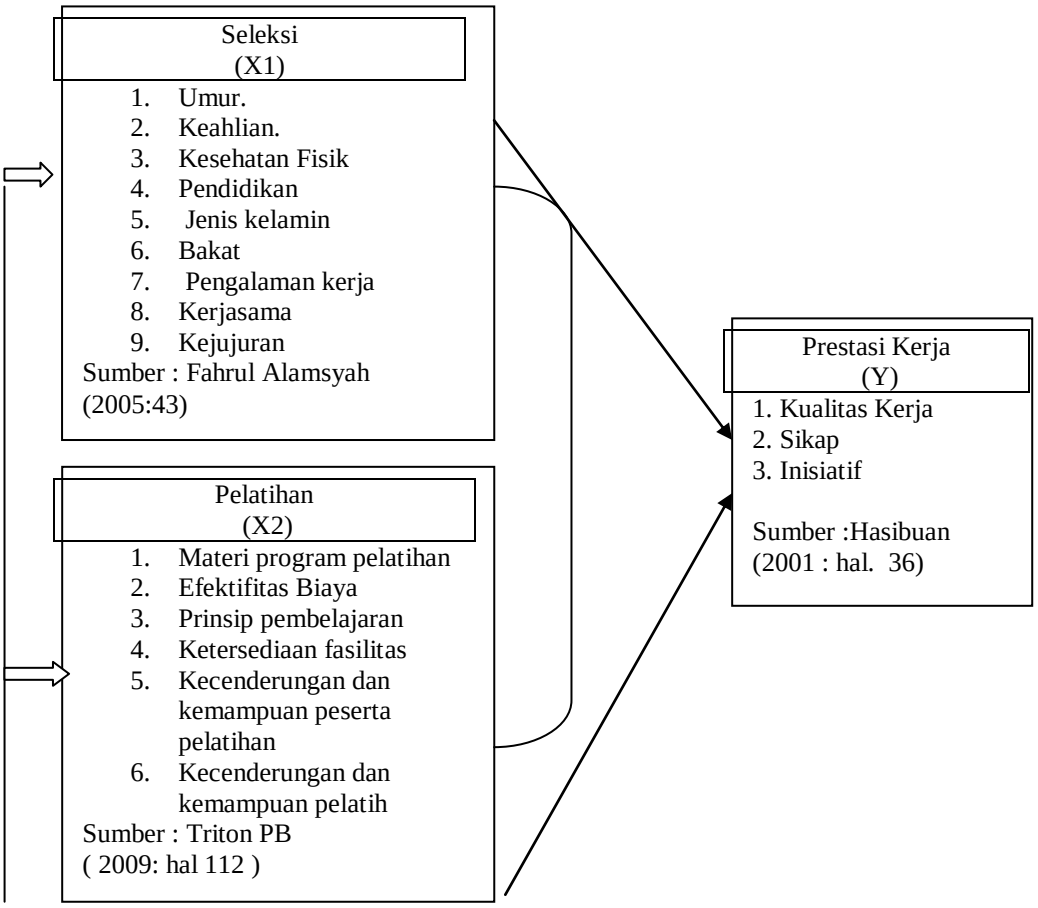
Seleksi menurut Ivancevich, dalam Notoadmojo (2001:211), adalah: *"selection is the process by which an organization choosen from a list of applicants the person or person who best meet the selection criteria for the position available, considering current environtmental condition".*

Menurut Mathis dan Jackson (2002:5) "Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2006:280) menerangkan bahwa "Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya".

Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa seleksi dan pelatihan mempunyai kaitan yang erat dengan prestasi kerja. Adapun indikator prestasi kerja menurut Hasibuan (2001:3) adalah kualitas kerja, sikap dan inisiatif. Maka secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini juga dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cab. Jambi



METODE PENELITIAN

Yang menjadi objek penelitian adalah PT. Nutricia Indonesia Sejahtera Cabang Jambi yang karyawannya berjumlah 30 orang**, y**ang terdiri dari 23 orang karyawan perempuan dan 7 orang karyawan laki-laki.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian Deskriptif

dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah Adapun metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis jalur *(Path Analysis)*. Perhitungan menggunakan analisis jalur mensyaratkan data yang digunakan memiliki skala pengukuran interval. Karena tingkat pengukuran skala dari *Liker't Summated Rating* adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut, harus terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Method Of Succesive Interval* (MSI), yang dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Menggunakan nilai frekuensi dengan jawaban.
2. Bagi setiap bilangan frekuensi dengan jumlah sampel (n) sehingga diperoleh proporsi
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap alternative jawaban sehingga diperoleh hasil proporsi kumulatif
4. Proporsi kumulatif diasumsikan mengikuti distribusi normal baku sehingga didapat nilai Z
5. Hitung *Scala Value (SV).*

$$SV = \frac{\text{Sensity at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

6. Mengubah skala value yang nilai terkecil (nilai negatif terbesar) diubah menjadi sama dengan 1

Alat Analisis

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur *(Path Analysis)*. Analisis jalur merupakan pengembangan dari model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian *(fit)* dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang dibandingkan oleh si peneliti. Model biasanya digambarkan dengan lingkaran dan anak panah yang menunjukan hubungan kausalitas. Regresi dilakukan untuk setiap variabel dalam model. Nilai regresi yang diprediksi oleh model dibandingkan dengan matrik korelasi hasil observasi variabel dan nilai *goodnes-of-fit* dihitung. Model terbaik dipilih berdasarkan nilai *goodnes-of-fit.*

Dalam membangun diagram jalur *(path diagram)* hubungan antar konstruk ditunjukan dengan garis dengan satu anak panah yang menunjukan hubungan kausalitas (regresi) dari satu kontruk ke kontruk yang lain. Garis dengan dua anak panah menunjukkan hubungan korelasi atau kovarian antar konstruk.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dan interprestasi r^2 parsial, pengujian ini untuk menjawab hipotesis kedua dan ketiga, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja serta untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Uji ini digunakan untuk mempengaruhi pengaruh yang bermakna variabel bebas terhadap variabel ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan variabel bebas antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberi pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel ketergantungannya, dilakukan dengan menganalisis r^2 sehingga dapat diketahui variabel bebas (X_1 atau X_2) seberapa besar dominan pengaruhnya terhadap variabel ketergantungannya (Y).

Uji t dilakukan untuk mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan uji simultan dengan uji F adalah untuk menjawab hipotesis kedua. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai F_{hitung} › dari nilai F_{tabel} berarti bahwa beberapa variabel bebasnya secara simultan memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel ketergantungannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Seleksi (X_1) dengan Pelatihan (X_2) adalah hubungan korelasional. Intensitas keeratan hubungan tersebut dinyatakan oleh besarnya koefesien korelasi r_{x1x2}. Hubungan Seleksi (X_1) dan Pelatihan (X_2) ke Prestasi kerja (Y) adalah hubungan kausal. Besarnya pengaruh langsung dari seleksi (X_1) ke prestasi kerja (Y) dan pelatihan (X_2) ke prestasi kerja (Y), masing-masing dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefesien jalur P_{yx1} dan P_{yx2}. Koefesien ε menggambarkan besarnya pengaruh langsung residu terhadap Y.

Besarnya pengaruh variabel penyebab (eksogenus) Seleksi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap variabel akibat (endogenus) Prestasi Kerja (Y) secara langsung dan tidak langsung disajikan dalam tabel 4.10, sebagai berikut :

Tabel Coefficient X1 dan X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.248	.326		-.761	.453
	X1	.288	.095	.266	3.042	.005
	X2	.858	.096	.784	8.966	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel Output Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.812	.799	.2776605

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dengan demikian hasil yang diperoleh dari tabel 4.10 yaitu : koefisien jalur X_1 ke Y atau P_{yx1}= 0,266 dan koefesien jalur X_2 ke Y atau P_{yx2}= 0.784. Berdasarkan koefesien jalur tersebut, maka persamaan jalurnya dapat dibuat sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = P_{yx1}\, X_1 + P_{yx2}\, X_2 + \varepsilon = 0{,}266\, X_1 + 0{,}784\, X_2 + \varepsilon}$$

Pada persamaan jalur tersebut, koefesien resedu (ε) dapat dihitung bedasarkan ouput model summary pada tabel 4.11. Rumus yang digunakan adalah $\varepsilon = \sqrt{1 - R2\, yx_1 .....X_k}$. Pada output Model Summary diketahui $R^2_{y(x1,x2)}$ = 0,812. Sehingga koefesien residu adalah $\varepsilon = \sqrt{1-0{,}812}$ = 0,188. Sehingga persamaanya jalurnya menjadi ;

$$\mathbf{Y = P_{yx1}\, X_1 + P_{yx2}\, X_2 + \varepsilon = 0{,}266\, X_1 + 0{,}784\, X_2 + 0{,}188}$$

Berdasarkan hasil tersebut, pengaruh sendiri-sendiri (Partial) variabel eksogenus terhadap variabel endogenus dapat di hitung sebagai berikut:

1. Untuk jalur Seleksi (X1) terhadap (Y) secara parsial

Besarnya pengaruh langsung seleksi terhadap prestasi kerja adalah :

X_1 terhadap Y = $X_1 \rightarrow Y$
= $(x_1)\ (x_1)$
= (0,266) (0,266)
= 0,0707
= 7,07%

Besarnya pengaruh tidak langsung seleksi terhadap prestasi kerja adalah :

X_1 terhadap Y = $X_1\ \Omega\ X_2 \rightarrow Y$
= $(x_1)\ (r_{x1x2})\ (x_2)$
= (0,266) (0,304) (0,784)
= 0,0633
= 6,33%

Besarnya pengaruh seleksi secara langsung dan tidak terhadap prestasi kerja adalah :

X_1 terhadap Y = $[(x_1)(x_1)] + [(x_1)\ (r_{x1x2})\ (x_2)]$
= 0,0707+0,0633
= 0, 1341
= 13,41%

Dengan demikian pengaruh seleksi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) secara langsung adalah sebesar 7,07 %, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 6,33 % dan total pengaruh langsung dan tidak langsung seleksi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 13,41%

2. Untuk jalur pelatihan (X2) terhadap (Y) secara parsial

Besarnya pengaruh langsung pelatihan terhadap prestasi kerja adalah :

X_2 terhadap Y = $X_2 \rightarrow Y$
= $(x_2)\ (x_2)$
= (0,784) (0,784)
= 0,6146
= 61,46%

Besarnya pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap prestasi kerja adalah :

X_2 terhadap Y = $X_2\ \Omega\ X_1 \rightarrow Y$
= $(x_2)\ (r_{x1x2})\ (x_1)$
= (0,784) (0,304) (0,266)
= 0, 0633
= 6,33%

Besarnya total pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja adalah :

X_2 terhadap Y = $[x_2)(x_2)] + [(x_2)\ (r_{x1x2})\ (x_1)]$
= 0,6146+ 0,0633
= 0,6780
= 67,8%

Dengan demikian pengaruh pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara

langsung adalah sebesar 61,46 %, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 6,33% dan total pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap prestasi kerja adalah sebesar 67,8 %

3. Untuk jalur Seleksi (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan

Pengaruh bersama-sama (simultan) varibel seleksi dan pelatihan terhadap variabel prestasi kerja dapat dihitung sebagai berikut;

X_1 dan X_2 terhadap $Y = P_{yx1}X1 + P_{yx2}X2$
$= 0,1341 + 0,6780$
$= 0,812$
$= 81,21\%$

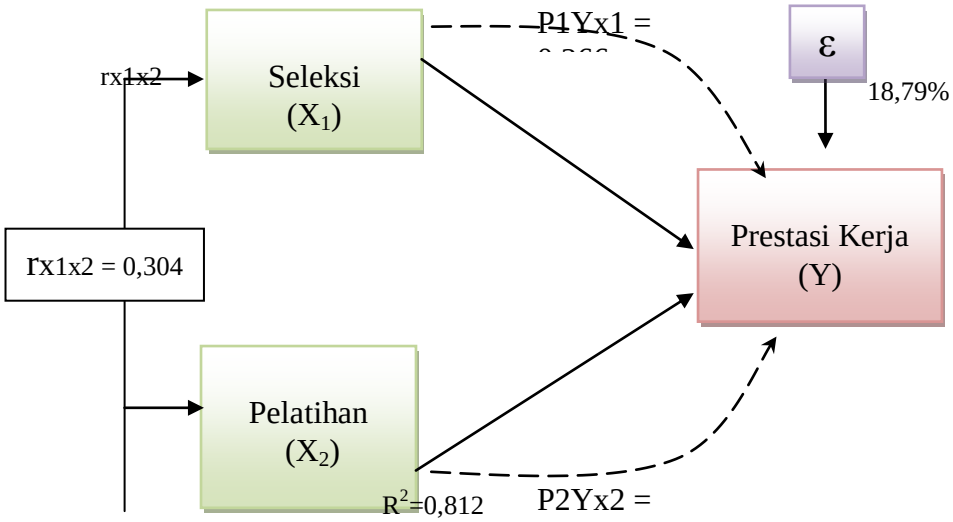
Dengan demikian pengaruh seleksi (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama-sama, atau prestasi kerja ditentukan oleh seleksi dan pelatihan secara bersama-sama adalah sebesar 81,21%

Berdasarkan perhitungan koefesien jalur tersebut, maka persamaan jalurnya dapat dibuat sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = P_{yx1}\, X_1 + P_{yx2}\, X_2 + \varepsilon = 0,1341 + 0,6780 - 0,1879}$$

Sehingga dapat dirumuskan strktur jalur dan pengaruh antara variabel eksogenus dan endogenus seperti pada gambar 4.4, sebagai berikut :

Gambar 4.4
Hasil Analisis Jalur



KESIMPULAN

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

1. Gambaran seleksi, pelatihan dan pretasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :
   a. Seleksi pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kategori cukup baik, dengan skor rata-rata per variabel sebesar 3,86 dan tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 77.25%
   b. Pelatihan pada PT. Nutricia Indonesia Jambi secara rata-rata termasuk ke dalam kategori baik.
   c. Prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi secara rata-rata termasuk kedalam kategori baik.
2. Pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi, yaitu pengaruh secara langsung adalah sebesar 7.07 %, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 18.78% dan pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 25.85%
3. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi parsial berpengaruh positif dan signifikan, yaitu secara langsung adalah sebesar 61.46 %, sedangkan pengaruh tidak langsung adalah sebesar 18.78% dan total pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 80.24%

4. Dari hasil pengujian secara simultan pengaruh seleksi (X_1) dan pelatihankerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 106,09%

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera cabang Jambi, dapat di sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk keperluan akademis perlu kiranya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja menguji kesahihan hasil penelitian ini dan untuk menambah cakrawala pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Untuk menguji kesahihan hasil penelitiandalam rangka pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia hendaknya peneliti berikutnya dapat menggunakan model penelitian selain *path analysis* untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja .

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Hapzi, 2012. Handout **"Uji Statistik"**

Arikunto, Suharsini, 2007. "**Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan".** Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta

Ardianto, Tendra. 2005, Universitas Widya Tama, Bandung. www.google.com

Astutik, Siti. 2005 . **"Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan pada rumahsakit Muhamadiyah"**. Gresik

Asnawi, Sahlan, 2002. **"Manajemen Sumber Daya Manusia"** Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Alamsyah, Fahrul 2005. **"Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pada Karyawan PLN Bandung**". www.google.com

Gomes, Faustino Cardoso (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Andi. Yogykarta

Ghozali, Imam, 2011, **" Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19.0"**, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani, 2001. " **Manajemen Sumber Daya Manusia**". Penerbit : BPFE-UGM, Yogyakarta

Hasan, M.Iqbal, 2001. **"Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistic Deskriptif) : Edisi Kedua".** Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2009. "**Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi,** Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

Husnan, Suad. 2001. "**Manajemen Sumber Daya Manusia".** Unit penerbit dan percetakan (UUP)-AMP. YKPN. Yogyakarta.

Jaya Karimin, Jurnal Sumber Daya Manusia, 2009. Teori Prestasi Kerja. www.google.com

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. "**Evaluasi Kinerja SDM".** Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. "**Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".** Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung.

Mathis, Robert, at all, 2001, ***Perfomance Appraisal* : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan**, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta

Notoadmojo Soekidjo, 2009, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Oemar Hamalik, (2007), **Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)**, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ruky, S. Ahmad, 2003. "**Manajemen Sumber Daya Manusia"** Penerbit : CV. Rineka Bandung.

Sugianto, Prabowo, 2005 **"Manajemen Sumber Daya Manusia"** Peneribit CV. Alfabeta Bandung.

Sugiyono, 2009. "**Metode Penelitian Bisnis**" Penerbit: Rineka Cipta Bandung.

Sugiyono, 2009. "**Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D".** Penerbit: CV. Alfabeta, Bandung

Sungadji, Sopiah (2010), **Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian,** CV. Andi OFFSET, Yogyakarta.

Sutrisno, Hadi. 2002. "**Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik".** Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.

Syekh, Sayid. 2011. "**Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial".** Penerbit Gaung Persada (GP) Jakarta

Triton PB, 2009. "**Mengelola Sumber Daya Manusia",** Penerbit ORYZA, Bandung.

Yohanes Anton Nugroho, 2011, **"It's Easy Olah Data dengan SPSS",** Penerbit: PT.Skripta Media Creative, Yogyakarta.