PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. SANBE FARMA CIMAREME

Oleh:
Angga Harlisma Septianto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Penilaian Prestasi Kerja Pada PT. Sanbe Farma Cimareme. (2) Loyalitas Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme. (3) Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme. (4) Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme. (5) Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimareme. (6) pengaruh Penilaian Prestasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cimareme.

Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa Penilaian Prestasi pada PT. Sanbe Farma Cimareme terbilang Cukup baik. Loyalitas pada PT. Sanbe Farma Cimareme cukup baik. Promosi Jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimareme terbilang cukup baik. Penilaian Prestasi dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan baik secara parsial maupun simultan.

Diantara kedua variabel independen, Loyalitas memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap Promosi Jabatan dibandingkan dengan Penilaian Prestasi. Penilaian Prestasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas. Penilaian Prestasi memberikan kontribusi atau pengaruh positif terhadap Loyalitas, dimana semakin baik Penilaian prestasi membuat Loyalitas semakin tinggi.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi, LoyalitasKaryawan, Promosi Jabatan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam agenda bisnis. Para pimpinan perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Faktor Penilaian Prestasi kerja dan loyalitas para karyawan sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para karyawan tersebut untuk mendapatkan promsi jabatan dari seorang manager atau atasannya, sebagaimana telah dipaparkan oleh Ivancevich (2001:246) tujuan penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi usaha untuk pengembangan, motivasi, loyalitas di dalam bekerja, perencanaan sumber daya manusia dan Promosi Jabatan, komunikasi, dan pengaduan secara legal dan riset manajemen sumber daya manusia.

PT. Sanbe Farma adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi yang yang bertaraf nasional dan mulai merambah kawasan ASEAN. Yang memproduksi *SVP* (*Small Volume Parenteral* = injeksi volume kecil), *LVP* (*Large Volume Parenteral* = injeksi volume besar), tetes mata, sediaan steril semisolid, sediaan serbuk injeksi steril. PT. Sanbe Farma juga menjual produknya sendiri dan bekerja sama dengan perusahaan lain dalam aktivitas usahanya. Maka hal itu menuntut perusahaan untuk mengingatkan penilaian prestasi kerja dan loyalitas karyawan sehingga karyawan akan mendapatkan atau berhak di promosikan pada jenjang yang lebih tinggi atau ditingkatkan jabatannya satu level dari jabatan semula, sehingga pegawai akan bekerja dengan baik sesuai dengan keinginan perusahaan dan tujuan perusahaan pun tercapai.

Hal ini menunjukan bahwa kurangnya dukungan bagi pengembangan karyawan dalam bentuk pemberian pengetahuan, sehingga pengetahuan karyawan yang terbatas akan menghambat promosi jabatan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian selanjutnya dengan judul "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA PT. SANBE FARMA CIMAREME*"*

1.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1 Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja di PT. Sanbe Farma
2 Bagaimana Loyalitas Kerja di PT. Sanbe Farma
3 Bagaimana Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma

4 Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma.
5 Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma.
6 Apakah Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja di PT. Sanbe Farma

6.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengemukakan tujuan penelitian sebagai berikut yaitu :

1. Untuk mengetahui Penilaian Prestasi Kerja di PT. Sanbe Farma
2. Untuk mengetahui Loyalitas Kerja di PT. Sanbe Farma
3. Untuk mengetahui Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma
4. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma.
5. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Sanbe Farma.
6. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT. Sanbe Farma

2. KAJIAN PUSTAKA

Kreitner dan Knicki (2005:375) mengemukakan bahwa terdapat tiga pendekatan penilaian prestasi kerja yang biasa, yaitu pendekatan karakteristik, pendekatan perilaku, dan pendekatam hasil.

Kreitner dan Kinicki, 2005:371-372 faktor-faktor prnilaian prestasi adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Hubungan Kerja
4. Kerjasama
5. Penyesuaian Kerja

Menurut Poerwadarminta (2002:609) loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan loyalitasn pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Poerwadarminta 2002:609 menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah :

1.Tekat dan taat pada peraturan

2.Sanggup mematuhi peraturan

3.Sanggup melaksanakan perkerjaan dengan baik

4.Siap menerima resiko

5.Memilili mental yang baik

6.Siap bereaksi atas pengalaman kerja

Nitisemito (2002:134) promosi adalah Proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan *income* serta fasilitas yang lain.

Nitisemito 2002 indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai

berikut:

1. Pengalaman kerja meningkatkan kemampuan.
2. Pengalaman kerja menambah pengetahuan
3. Mampu berkerja sendiri
4. Cakap, kreatif dan inovatif
5. Pendidikan formal perlu
6. Pendidikan sesuai dengan spesifikasi jabatan

2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Menurut Martoyo (2007:89) mengemukakan bahwa hubungan anatara penilaian prestasi kerja dan promosi adalah sebagai berikut :

"Setiap penilaian prestasi kerja harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang inggin dicapai. Tujuan yang inggin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan, menetapkan kenaikan gaji, menetapkan pemindahan karyawan kepenugasan baru dan mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi".

Fathoni dalam bukunya (2006:121) dan Nitisemito (2002:178) yang menyatakan salah satu syarat promosi jabatan ialah loyalitas.

Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan tidak terbentuk begitu saja namun memerlukan proses dalam membentuknya. Dalam proses loyalitas karyawan tersebut ada aspek-aspek di dalamnya, karena dalam aspek-aspek loyalitas karyawan tersebut merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang sesuai dengan sistem manajemen yang ditetapkan pada perusahaan tersebut.

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Objek didalam penelitian ini adalah penilaian prestasi kerja (X_1) dan loyalitas karyawan (X_2) serta promosi jabatan (Y). penelitian ini dilakukan di PT. Sanbe Farma Cimareme.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan, penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih".

Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa, " Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu, penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

4. HASIL PEMBAHASAN

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sanbe Farma berjumlah 260 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{260}{1+260\ 0{,}1\ ^2} = 72 \text{ responden}$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 260 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel

yang akan diteliti adalah sebanyak 72 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara Penilaian prestasi (X_1) dangan Loyalitas (X_2) sebesar 0,487 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara Penilaian prestasi dengan Loyalitas menujukkan bahwa Penilaian prestasi yang makin tinggi cenderung diikuti dengan meningkatnya Loyalitas. Kemudian hubungan antara Penilaian prestasi (X_1) dengan Promosi jabatan (Y) sebesar 0,500 termasuk dalam kategori sedang, demikian juga hubungan antara Loyalitas (X_2) dengan Promosi jabatan (Y) sebesar 0,691 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Penilaian prestasi memberikan pengaruh sebesar 23,7% terhadap Loyalitas, sementara sisanya sebesar 76,3% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Penilaian prestasi seperti :

a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, dan tingkat formalisasi
d. Pengalaman dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan dan rasa aman.

Nilai statsitik uji t pengaruh Penilaian prestasi terhadap Loyalitas sebesar 4,661 dengan nilai signifikansi < 0,05. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 70 diperoleh nilai thitung sebesar 1,994. Karena thitung (4,661) lebih besar dibanding ttabel (1,994) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa Penilaian prestasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas di PT. Sanbe Farma.

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama Penilaian prestasi dan Loyalitas memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 51,3% terhadap Promosi jabatan. Sisanya sebesar 48,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti.

Besar pengaruh Penilaian prestasi terhadap Promosi jabatan.

- Pengaruh langsung Penilaian prestasi terhadap Promosi jabatan = $(Pyx1)^2$= (0,214) × (0,214) = 0,046 **(4,6%).**

- Pengaruh tidak langsung Penilaian prestasi terhadap Promosi jabatan = P_{yx1} × r_{x1x2} × P_{yx2} = 0,214) × (0,487) × (0,587) = 0,061 **(6,1%)**

Jadi total pengaruh Penilaian prestasi terhadap Promosi jabatan **= 4,6% + (6,1%) = 10,7%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Penilaian prestasi akan meningkatkan Promosi jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimareme.

Besar pengaruh Loyalitas terhadap Promosi jabatan.

- Pengaruh langsung Loyalitas terhadap Promosi jabatan = $(P_{yx2})^2$= (0,587) × (0,587) = 0,345 **(34,5%).**

- Pengaruh tidak langsung Loyalitas terhadap Promosi jabatan = $P_{yx2} \times r_{x1x2} \times P_{yx1}$ = (0,587) × (0,487) × (0,214) = 0,061 **(6,1%).**

Jadi total pengaruh Loyalitas terhadap Promosi jabatan **= 34,5% + (6,1%) = 40,6%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi Loyalitas akan meningkatkan Promosi jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimareme.

4.1 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah Penilaian prestasi dan Loyalitas berpengaruh terhadap Promosi jabatan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

4.1.1 Pengujian Secara Bersama-Sama

Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama F_{hitung} sebesar 36,291. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;72-2-1) diperoleh F 0,05 (2;69) = 3,130. Karena nilai F_{hitung} (36,291) > F_{tabel} (3,130) maka pada tingkat kekeliruan 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa Penilaian prestasi dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Promosi jabatan.

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari Penilaian prestasi dan Loyalitas secara bersama-sama terhadap Promosi jabatan sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh Penilaian prestasi dan Loyalitas secara bersama-sama terhadap Promosi jabatan

4.2.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan

Diperoleh nilai statistik uji t dapat kita ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (2,224) > t_{tabel} (1,995) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Penilaian prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Promosi jabatan pada PT. Sanbe Farma Cimareme.

4.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan

Diperoleh nilai statistik uji t dapat kita ketahui bahwa t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel.}$ Karena nilai t_{hitung} (6,102) > t_{tabel} (1,995) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan bahwa, Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Promosi jabatan pada PT. Sanbe Farma. .

5.1 KESIMPULAN

1. Penilaian prestasi kerja pada PT. Sanbe Farma Cimareme dengan indikator : Kuantitas kerja dan Kerjasama termasuk dalam kriteria cukup. Namun dalam indikator : Kualitas kerja, Hubungan kerja dan Penyesuaian kerja masih dinilai kurang.
2. Loyalitas karyawan pada PT. Sanbe Farma Cimareme dengan indikator : Tekad dan taat pada peraturan, Sanggup mematuhi peraturan, Sanggup melaksanakan perkerjaan dengan baik, Siap menerima resiko dan Memiliki mental yang baik termasuk kedalam kriteria cukup akan tetapi dalam indikator : Siap bereaksi atas pengalaman kerja masih dinilai kurang.
3. Promosi jabatan berada pada PT. Sanbe Farma Cimareme dengan indikator : Pengalaman kerja meningkatkan kemampuan, Mampu bekerja sendiri, Pendidikan formal perlu dan Pendidikan sesuai dengan spesifikasi jabatan termasuk kedalam kriteria cukup. Namun dalam indikator : Pengalaman kerja menambah pengetahuan dan Cakap, kreatif dan inovatif masih dinilai kurang.
4. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
5. Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Promosi Jabatan.
6. Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyal Karyawan. Penilaian Prestasi Kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap lotivasi karyawan, dimana semakin baik penilaian prestasi kerja membuat loyalitas karyawan semakin tinggi.

5.2 SARAN

1. Penilaian prestasi kerja pada PT.Sanbe Farma Cimareme di nilai cukup baik. Akan tetapi sebaliknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal yang dinilai kurang oleh responden yaitu , perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan secara berulang-ulang terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal ketepatan, ketelitian dalam rangka peningkatan efektifitas caara berfikir para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Loyalitas karyawan pada PT.Sanbe Farma Cimareme di nilai cukup baik. Akan tetapi karyawan harus membuktikan dan memperlihatkan kepada perusahaan dengan kapasitas kemampuan kerja yang biassanya ditunjang pengalaman kerja karyawan bahwa karyawan tersebut pantas untuk dihargai oleh karyawan dengan penghargaan kenaikan tingkat kesejahteraan yang lebih baik.
3. Promosi jabatan pada PT.Sanbe Farma Cimareme dinilai cukup baik. Tetapi perusahaan harus lebih memberikan *trigger* positif terhadap para karyawannya baik karyawan senior maupun karyawan baru dalam hal saling support antar karyawan senior terhadap yuniornya dan memotivasi karyawan agar dapat memberikan ide-ide kreatif, inovatif sebagai masukan positif bagi perusahaan agar perusahaan dapat melakukan penilaian secara positif terhadap para karyawannya demi terlaksananya kegiatan promosi secara kontinuitas yang bertujuan demi terciptanya

kesejahteraan karyawannya dan secara tidak langsung tujuan perusahaan pun tercapai.

O

DAFTAR PUSTAKA

AGORA Vol. 1, No. 1, (2013), Vannecia Marchelle Soegandhi, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Febrian Muriko Hamzah Mochammad Al Musadieq M. Soe'oed Hakam Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2 Desember 2013 | *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE

Hasibuan, M.S.P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu SP. 1999. nefnjeor *Organisasi Motivasi*. Bumi Aksara. Bandung.

Hasibuan, Drs.H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kreiner,Robert, dan knicki, angelo. 2005. *Perilaku organisasi organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat

Mastur, Drs. Sidi, M.M, 2010, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja karyawan Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Bank Central Asia.[Online]. Didapatkan : http://new-campuran.blogspot.com/2010/08/Pengaruh-Penilaian -Prestasi-kerja.html

Martoyo, colonel. Kal.(Purn) Susilo.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta

Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.

Ninuk Setiawati1, Erwin Resmawan 2, Sugandi3, e-journal administrative reform,2014,2(1): 1073-1084 ISSN 2338-7637,ar.mian.fisip-unmul.ac.id

Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia

Indonesia

Poerwadarminta, W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Jakarta: Balai Pustaka.

Rao. 1992. *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta.

Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono 2003,2009,2010, *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Bandung: Alfabeta

UmiNarimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif danKuantitatif :Teori dan Aplikasinya.* Bandung :FakultasEkonomi UNIKOM.

Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.

www.Goggle.Com Diakses Oleh Angga Harlisma Septianto Selama Pengerjaan Skripsi

www.scribd.com Diakses oleh Angga Harlisma Septianto selama pengerjaan Skripsi.

www.indjst.org Diakses oleh Angga Harlisma Septianto selama pengerjaan Skripsi.