

KINERJA KARYAWAN PADA CV. UTAMA SERVICE AUTOCARE PADANG

SKRIPSI

*untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh
FIRYANDA MIRDAL PUTRA
NIM. 1200185

JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

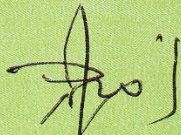
KINERJA KARYAWAN PADA CV. UTAMA SERVICE AUTOCARE PADANG

Nama : Firyanda Mirdal Putra
NIM/BP : 1200185
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 13 Februari 2018

Disetujui Oleh

Pembimbing I,



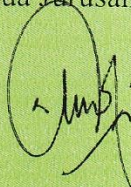
Dra. Nelfia Adi, M. Pd
NIP. 19630206 198602 2. 001

Pembimbing II,



Dra. Ermita, M. Pd
NIP. 19630307 198703 2. 002

Ketua Jurusan/Prodi



Dra. Anisah, M. Pd.
NIP. 19630614 198903 2. 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Kinerja Karyawan Pada CV. Utama Service Autocare
Padang
Nama : Firyanda Mirdal Putra
NIM/BP : 1200185
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 13 Februari 2018

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dra. Nelfia Adi, M. Pd	1.
2. Sekretaris	: Dra. Ermita, M. Pd	2.
3. Anggota	: Dr. Hanif Alkadri, M. Pd	3.
4. Anggota	: Drs. Yuskal Kusman, M. Pd	4.
5. Anggota	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati	5.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Firyanda Mirdal Putra
NIM/BP : 1200185
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Kinerja Karyawan Pada CV. Utama Service Autocare Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 13 Februari 2018
Saya yang menyatakan,



Firyanda Mirdal Putra
NIM. 1200185

ABSTRAK

Firyanda Mirdal Putra. 2018. Kinerja Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang. S1. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pengamatan penulis pada CV. Utama Service Autocare Padang yang mana hasil dari pengamatan itu menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang kinerja karyawan CV. Utama Service Autocare Padang yang dilihat dari tanggung jawab , disiplin kerja , kerjasama dan inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Seberapa tinggi tanggung jawab karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang? (2) Seberapa tinggi disiplin kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang? (3) Seberapa tinggi kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang? (4) Seberapa tinggi inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang?

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Utama Service Autocare Padang yang berjumlah 30 orang, dengan demikian penelitian ini disebut penelitian populasi. Alat pengumpulan data adalah angket dengan model Skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasilnya valid dan reliabel, selanjutnya data diolah dengan rumus rata-rata (Mean).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari aspek 1) tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,42; 2) disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,49; 3) kerjasama berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,35, 4) inisiatif kerja berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,32

Berdasarkan hasil penelitian secara umum, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,40.

Kata Kunci: kinerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan khadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : ***“Kinerja Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang”***.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada yang terhormat :

1. Ibuk Dra. Nelfia Adi, M.Pd selaku pembimbing I sekaligus dosen pembimbing akademis penulis dan Ibuk Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Rektor Universitas Negeri Padang
3. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Pimpinan Utama Service yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam pelaksanaan penelitian, serta karyawan CV. Utama Service yang telah membantu penulis dalam kelancaran pelaksanaan penelitian penulis.
7. Kedua orang tua penulis, serta keluarga penulis mengucapkan terima kasih tak terhingga atas segenap do'a, nasehat, motivasi, dan curahan kasih sayang yang melimpah dan tak berkesudahan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini secepat mungkin.

8. Rekan-rekan sesama mahasiswa yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis demi suksesnya skripsi ini.
9. Bapak Harmen S, ibuk Zulmita, saudara Vicky Setiawan, Intan Nurhizati dan Rahmad Hidayat selaku pemilik Utama Service yang telah memotivasi dan memberikan izin kepada penulis untuk bekerja dan kuliah dalam waktu yang bersamaan

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang terkait untuk kedepannya, terutama untuk perbaikan dan kepentingan di masa mendatang. Aamiin.

Padang, 13 Februari 2018
Penulis

Firyanda Mirdal P
NIM. 1200185

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Kinerja	6
1. Pengertian Kinerja	6
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
3. Pentingnya Kinerja Karyawan	8
4. Indikator Kinerja.....	9
B. Kerangka Konseptual	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	18
C. Penelitian Populasi	18
D. Jenis dan Sumber Data	19
E. Instrumen Penelitian.....	19

F. Pengumpulan Data.....	22
G. Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Deskripsi Data	26
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	47
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	53
DAFTAR RUJUKAN	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1	Variabel dan Indikator Kinerja Karyawan 18
Tabel 2	Tanggung Jawab Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Kesadaran melaksanakan pekerjaan..... 27
Tabel 3	Tanggung Jawab Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari menyelesaikan tugas dengan baik 28
Tabel 4	Tanggung Jawab Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Menyelesaikan Tugas Tepat Pada Waktunya. 29
Tabel 5	Tanggung Jawab Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Berani Memikul Resiko 30
Tabel 6	Rekapitulasi Tanggung Jawab karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang..... 31
Tabel 7	Disiplin Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Kesadaran Menaati Peraturan 32
Tabel 8	Disiplin Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Kepatuhan 33
Tabel 9	Disiplin Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Sikap dan Perbuatan Sesuai dengan Peraturan 34
Tabel 10	Rekapitulasi Disiplin Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang..... 35
Tabel 11	Kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Mampu Bekerjasama Dengan Orang Lain..... 36
Tabel 12	Kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Menghargai Pandangan Orang Lain dan Tidak Memaksakan Pendapat Sendiri..... 37
Tabel 13	Kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Mempertimbangkan dan Menerima Pendapat Orang Lain..... 38
Tabel 14	Rekapitulasi Kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang..... 39

Tabel 15	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Mampu Mengambil Keputusan.....	40
Tabel 16	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Melaksanakan Tugas Tanpa Diperintah Pimpinan	41
Tabel 17	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Menemukan Ide Atau Kreasi dalam Bekerja	42
Tabel 18	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Menciptakan Sesuatu Yang Baru	43
Tabel 19	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Memecahkan Masalah.....	44
Tabel 20	Inisiatif kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari Menghargai Gagasan-Gagasan dan Sudut-Sudut Pandang Baru.....	45
Tabel 21	Rekapitulasi Inisiatif Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang.....	46
Tabel 22.	Rekapitulasi Kinerja Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang	46

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1	
Kerangka konseptual penelitian Kinerja Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang.....	17

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	58
Lampiran 2. Petunjuk Pengisian Angket.....	59
Lampiran 3. Angket Kinerja	60
Lampiran 4. Tabel Analisis Uji Coba Angket Penelitian.....	63
Lampiran 5. Hasil Uji Coba Angket	64
Lampiran 6. Data Mentah Kinerja Karyawan Pada CV. Utama Service Autocare Padang	76
Lampiran 7. Surat izin penelitian.....	77

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat atau merupakan tempat atau wadah bagi karyawan dan pimpinan dalam melakukan kegiatan untuk menuju tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Organisasi yang akan penulis maksud di sini adalah CV. Utama Service Autocare Padang. CV. Utama Service Autocare Padang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang menyediakan layanan servis kendaraan. Lingkup kerja dari CV. Utama Service Autocare Padang ini adalah pemberian jasa, oleh karena itu salah satu faktor utama yang sangat penting di dalamnya adalah faktor manusianya yaitu karyawan yang berkualitas dan ahli di bidangnya.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan aktivitas di dalam organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset penting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat bergantung kepada karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu karyawan harus mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas, seperti yang dikatakan Rivai (2005:309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai menurut Ruky (2002:41) bahwa

tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreatifitas dan lainnya. Kinerja yang tinggi akan mendukung tercapainya produktifitas yang baik, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja pegawai secara terus menerus akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan pegawai dalam bekerja ditentukan oleh kinerja pegawai tersebut yang dapat dilihat dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya. Kinerja sangat penting dimiliki oleh karyawan karena kinerja yang baik akan memperlancar pencapaian tujuan dengan baik pula. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal, sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila karyawan dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakat serta menggunakan waktu yang sebaik mungkin, oleh karena itu kinerja merupakan salah satu peranan penting dalam pencapaian tujuan optimal. Sebagaimana yang dikemukakan Edi (2010:171) bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para perilaku organisasi.

Untuk mewujudkan hal di atas, diperlukan karyawan yang bertanggung jawab dan profesional dibidangnya, serta memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi, pada prakteknya belum demikian. Berdasarkan pengamatan penulis selama bekerja di CV. Utama Service Autocare Padang sampai sekarang, penulis melihat masih rendahnya kinerja karyawan CV. Utama Service Autocare Padang. Hal ini terlihat dari fenomena – fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian karyawan yang kurang bertanggung jawab pada tugasnya, hal ini terlihat dari adanya sebagian karyawan yang menyalahkan orang lain, padahal pekerjaan tersebut adalah tanggung jawabnya dan sebagian karyawan bekerja belum sesuai dengan SOP pekerjaannya.
2. Masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu. Ini terlihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat, bahkan seringkali pelanggan terlebih dahulu datang dibandingkan karyawan itu sendiri.
3. Masih ada sebagian karyawan yang jarang menggunakan pakaian seragam yang sudah ditentukan.
4. Masih adanya beberapa karyawan yang kurang menghargai pendapat rekan kerjanya, bahkan sebagian karyawan memberikan komentar negatif dan ejekan atas pendapat tersebut.
5. Beberapa karyawan kurang mampu bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan, kurang memahami hubungan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain, misalnya pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dari beberapa unit kerja, namun sebagian karyawan tidak saling berkoordinasi dalam penyelesaian pekerjaan tersebut
6. Masih banyak karyawan yang bekerja tanpa inisiatif dan menunggu adanya perintah, padahal pekerjaan tersebut dapat saja dilakukan oleh karyawan tanpa harus disuruh. Misalnya saja, karyawan tidak mau memperhatikan kondisi mobil pelanggan yang tidak ada di job order, padahal jika dinegosiasikan akan menambah omset penjualan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dikemukakan di atas, adanya kecenderungan bahwa kinerja pegawai pada CV. Utama Service Autocare Padang masih rendah. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian tentang ***Kinerja Karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang.***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang timbul pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah lain terkait dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaannya
2. Sebagian karyawan sering datang terlambat, bahkan pelanggan lebih dahulu datang daripada karyawan itu sendiri
3. Kurangnya kerjasama karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan pimpinan
4. Masih adanya karyawan yang kurang inisiatif dalam bekerja, dan baru bekerja bila diperintah atau diawasi.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan penulis, baik dari segi waktu maupun biaya, maka penulis akan membatasi pengkajian masalah penelitian ini, yaitu kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang. Dalam pembahasan kinerja, penulis akan mengkaji beberapa indikator, yaitu:

1. Tanggung Jawab
2. Disiplin kerja
3. Kerjasama.

4. Inisiatif Kerja

D. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji di dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Utama Service Autocare Padang dilihat dari indikator tanggung jawab, disiplin kerja, kerjasama, dan inisiatif kerja.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare pada yang dilihat dari:

1. Tanggung jawab karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan.
3. Kerjasama karyawan
4. Inisiatif kerja karyawan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait. Untuk itu penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi:

1. Pimpinan CV. Utama Service Autocare Padang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya di masa yang akan datang
2. Karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas
3. Penulis sebagai peneliti manajemen pendidikan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggung jawab karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi, dengan perolehan rata – rata sebesar 4,42.
2. Disiplin kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,49.
3. Kerjasama karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,35.
4. Inisiatif Kerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor rata-rata sebesar 4,32.
5. Secara umum kinerja karyawan pada CV. Utama Service Autocare Padang berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,40.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari segi tanggung jawab, pimpinan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan, mengadakan rapat bersama untuk mengungkapkan persoalan pekerjaan karyawan dan memberikan penyelesaiannya. Diharapkan hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan

karyawan berani memikul resiko dari keputusan dan tindakan yang dilakukan selama bekerja.

2. Dari segi disiplin kerja, disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui reward dan punishment. Pimpinan dapat memberikan reward atas hasil positif karyawan, meskipun bentuknya kecil. Sedangkan bagi yang melanggar aturan dikenakan sanksi yang telah disepakati bersama. Hal ini diharapkan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kesadaran menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Dari segi kerjasama, kerjasama dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan perintah yang jelas, pelatihan dapat mengharmoniskan hubungan antar karyawan, dan perintah yang jelas dapat mengkomunikasikan tujuan dari tim. Dari kegiatan itu diharapkan karyawan menyadari bahwa hasil pekerjaan akan menjadi lebih memuaskan, jika karyawan bekerjasama dan fokus pada tujuan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.
4. Dari segi inisiatif kerja, inisiatif kerja dapat ditingkatkan melalui training motivasi atau diskusi yang dijalankan secara rutin, hal ini bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan untuk mengambil keputusan dan memunculkan ide-ide baru. Melalui diskusi, karyawan dapat saling bertukar pikiran sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih mampu memecahkan masalah, lebih

menunjukkan kegigihan yang rasional, agar dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar, Saiful dan Supardi. (2004). *Dasar – dasar perilaku organisasi*. Yogyakarta : UII Press
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Manajemen penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bacal, Robert. (2002). *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Indeks
- Dharma, Surya. (ed.) (2004). *Manajemen kinerja : falsafah, teori, dan penerapannya*. Proyek peningkatan penelitian pendidikan tinggi. Direktorat jenderal pendidikan tinggi. Departemen pendidikan nasional.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamzah, Uno dan Nina Lamatenggo. (2014). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi edisi revisi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah RI Tahun 2012 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bandung : Citra Umbara.
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan mutu kehidupan*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robert, L. Mathis dan John, H. Jackson. (2006). *Human resources management : manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky, Ahmad. (2002). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen tenaga kerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukardi. (2011). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Timpe, Dale. (2002). *Seni manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Alex Media Komputindo Gramedia.
- Umar, Husein. (2003). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.