

EVALUASI PEKERJAAN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA TANJUNG PERAK SURABAYA

¹⁾ Dwi Siswantoro, ²⁾ Pompong B. Setiadi, ³⁾ Teguh Setiawan Wibowo
Email : pompong@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Pelatihan merupakan sebuah proses yang melibatkan banyak unsur. Dimana pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan masa sekarang. Cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kemampuan kerja karyawan adalah melalui kompensasi, di samping evaluasi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan dan hambatan-hambatan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan sampel yang dipakai sebanyak 9 responden dan hasilnya ditabulasi dan dijabarkan masing-masing variabel. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja organisasi di organisasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya selama ini telah berjalan dengan baik dan lancar melalui seminar, diskusi kelompok simulasi, dll. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat hambatan-hambatan di dalam penerapannya.

Kata kunci : Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Organisasi

Pendahuluan

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak lembaga atau perusahaan. Perhatian itu diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, lembaga atau perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pada era globalisasi saat ini, yang sarat dengan berbagai persaingan ketat dalam dunia usaha. Persaingan yang ketat tentu menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital sehingga keberadaannya dalam perusahaan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dan juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan.

Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang signifikan dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan para pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan pilihan yang

sangat strategis dilakukan, karena dengan adanya pengelolaan pada sumber manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan dapat mencapai nilai tambah terhadap perusahaan itu sendiri. Evaluasi pekerjaan merupakan proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan lain dalam suatu perusahaan. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada.

Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian oleh Mathis dan Jackson seperti dikutip oleh Putri (2011 : 7) pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Demikian halnya dengan Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya yang merupakan lembaga pemerintah atau organisasi di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Dimana Otoritas Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya ini, tentu mempunyai standarisasi dalam melakukan penilaian atau pengukuran kinerja pegawainya. Adapun penilaian kinerja pegawai, tentulah dilakukan oleh pejabat eselon yang memiliki tingkat lebih tinggi dari pegawainya dan yang bertanggung jawab terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan,

ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data serta kemampuan mengevaluasi. Dalam hal terkait kinerja pegawai ini, tentu Otoritas Pelabuhan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawainya dengan memberikan berbagai pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusianya sehingga nantinya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Adanya pemberian pelatihan ini, tentu dimaksudkan untuk dapat meningkatkan ketrampilan atau kemampuan dari pegawai tersebut sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pegawai tersebut terutama dalam hal kesejahteraannya. Sehingga pegawai yang berpendidikan SMA dan hanya dapat diberikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya, juga mampu melakukan suatu pekerjaan yang memerlukan tanggung jawab yang besar sebagaimana tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi.

Di samping itu, pejabat otoritas pelabuhan juga perlu melakukan suatu evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawainya. Apabila tugas dan tanggung jawab tersebut telah dilaksanakan dengan baik, maka tentunya terhadap pegawai tersebut perlu diberikan suatu *reward* atas hasil kinerjanya tersebut yaitu adanya pemberian kompensasi. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana atau seberapa besar otoritas pelabuhan memberikan perhatian dalam meningkatkan kemampuan atau ketrampilan pegawainya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja organisasi pada kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.

Dasar Pemikiran Teoritis

Pengertian Evaluasi Pekerjaan

Pengertian evaluasi pekerjaan mempunyai arti sebagaimana dikemukakan oleh Yani (2012 : 131) adalah “Suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan”. Hasil dari evaluasi

pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada

Adapun langkah-langkah dalam melakukan evaluasi pekerjaan diantaranya adalah mengumpulkan informasi tentang jabatan (dengan menggunakan kuesioner, wawancara langsung ataupun pengamatan) dan kemudian menyusun informasi tersebut menjadi uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan dan menetapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut.

Pengertian Pelatihan

Kegiatan pelatihan sangat mendukung kelancaran kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan program pelatihan yang diberikan, karyawan diharapkan akan mampu bertanggung jawab dan bekerja secara optimal. Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses dimana pengusaha kecil diberi informasi dan pengetahuan tentang manajerial (pemasaran dan keuangan), kewirausahaan UKM, Koperasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana peserta pelatihan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Di samping itu, dalam pelatihan diberikan intruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang adapat langsung digunakan oleh pengusaha, dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam mengembangkan usahanya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan kedua karakteristik kegiatan tersebut. Menurut Heidjrachman & Suad Husnan dalam Pratama (2011 : 16) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan menyangkut kegiatan mencapai tujuan".

Disini dapat kita lihat perbedaan pendidikan dan pelatihan, yaitu pelatihan diarahkan untuk membantu pengusaha usaha

kecil mengembangkan usahanya mereka saat ini secara lebih baik dan tepat, sedangkan pendidikan adalah mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pengusaha usaha kecil.

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Anthony dan Govindarajan dalam Sinuhaji (2013 : 11) mengemukakan bahwa setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai.

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kinerja Organisasi

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja bisa juga dapat dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang

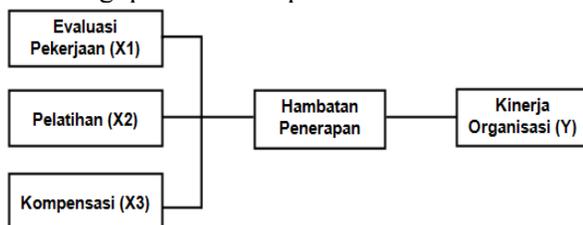
digunakan (input). Sehingga kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Rivai dan Basri seperti dikutip oleh Kaban (2016 : 16) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kemudian Mangkunegara dalam Kaban (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas yang dicapai SDM dalam periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan teori pendukung dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka berikut disajikan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun yang merupakan dasar bagi perumusan hipotesis.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis menurut Arikunto (2010 : 110) adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Namun dalam penelitian ini merupakan

penelitian yang menggunakan jenis penelitian yang bersifat kualitatif, maka dalam penelitian ini tidak diberikan suatu hipotesis.

Metode Penelitian

Prosedur dan sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Moleong dalam Arikunto (2010 : 22) bahwa penelitian kualitatif yaitu “Tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih bekerja pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sample Random Sampling (Sampel Acak Sederhana). Sedangkan dalam penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan metode Slovin, dimana dari hasil perhitungan tersebut didapat 74 responden.

Definisi Operasional dan skala pengukuran

Evaluasi pekerja adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur-prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang dalam kesempatan itu karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan sistem Skala Likert, selanjutnya hasil responden yang sudah diperoleh, direkap untuk dijadikan tabulasi hasil responden.

Hasil dan pembahasan

Penerapan Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

Evaluasi pekerjaan adalah suatu proses yang sistematis dan teratur dalam menentukan nilai suatu jabatan, relatif terhadap jabatan-jabatan dalam suatu perusahaan. Hasil dari evaluasi pekerjaan digunakan untuk menentukan tingkat upah yang tepat dan adil di antara jabatan-jabatan yang ada. Adapun langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh organisasi dalam memberikan evaluasi pekerjaan ini yaitu mengumpulkan informasi tentang jabatan dan menerapkan nilai relatif dari masing-masing jabatan dengan cara mempelajari Uraian Jabatan dan Spesifikasi Jabatan tersebut. dimana dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu non kuantitatif berupa penentuan peringkat dan klasifikasi, sedangkan kuantitatif berupa perbandingan faktor dan sistem angka

Dimana metode sistem angka ini yang paling banyak digunakan dalam penilaian pekerjaan (jabatan) oleh perusahaan-perusahaan, karena metode ini merupakan metode yang paling teliti dan akurat. Kemudian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pewartu non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Adapun jenis-jenis pelatihan untuk memenuhi tujuan yang berbeda antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
2. Pelatihan pekerjaan / teknis
3. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Sedangkan, bentuk pelatihan yang selama ini dijalankan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah dapat dikatakan dari ke-4 jenis pelatihan tersebut di atas digunakan di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya, di samping diskusi kelompok, konferensi, simulasi bermain peran dan demonstrasi dan latihan dalam kelas

Namun semua pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah untuk peningkatan kompetensi pegawai dan karir pegawai, di samping tujuan yang lain, yaitu :

- a. Untuk meningkatkan kualitas output
- b. Untuk meningkatkan kuantitas output
- c. Untuk menurunkan biaya limbah dan perawatan
- d. Untuk menurunkan jumlah dan biaya terjadinya kecelakaan
- e. Untuk menurunkan turnover, ketidakhadiran kerja serta meningkatkan kepuasan kerja.
- f. Untuk mencegah timbulnya antipati karyawan

Demikian halnya, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu pemberian uang, pemberian material-fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Sedangkan, kompensasi yang ada di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya diberikan dalam bentuk berupa gaji yang dibayarkan setiap bulan kepada pegawai, insentif dan kesempatan berkarir pada pegawai.

Hambatan Dalam Penerapan Evaluasi Pekerjaan, Pelatihan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya

Adapun dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya tentu tidak berjalan dengan lancar. Adapun hambatan-hambatan dalam penerapannya dapat berupa sebagai berikut :

- a. Adanya kesalahan dalam penggunaan metode bentuk evaluasi pekerjaan sehingga tidak diperoleh nilai yang teliti dan akurat.
- b. Menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat
- c. Memakan waktu yang relatif banyak, karena perlunya menginventaris waktu di muka untuk melakukan perencanaan kinerja
- d. Dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer.

- e. Kurangnya tenaga pelatih
- f. Peserta pelatihan yang kurang menanggapi kesempatan yang diberikan
- g. Materi pelatihan yang kurang dipahami oleh peserta pelatihan
- h. Pembayaran gaji yang kadang terlambat karena sistem yang tidak berjalan dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut

1. Evaluasi pekerjaan merupakan faktor terpenting dalam memberikan penilaian kinerja pegawai dan metode yang digunakan dalam evaluasi pegawai di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya dengan metode kuantitatif sistem angka. Sedangkan, pelatihan yang telah dijalankan di Kantor Otoritas Tanjung Perak Surabaya adalah berupa diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan lain-lain. Kemudian kompensasi yang telah dilakukan yaitu melalui pemberian gaji, insentif bagi pegawai yang berprestasi dan kesempatan berkarir.
2. Hambatan dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi berupa adanya kesalahan dalam penggunaan metode bentuk evaluasi pekerjaan sehingga tidak diperoleh nilai yang teliti dan akurat, menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat, memakan waktu yang relatif banyak, karena perlunya menginventaris waktu di muka untuk melakukan perencanaan kinerja, dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer, kurangnya tenaga pelatih, peserta pelatihan yang kurang menanggapi kesempatan yang diberikan, materi pelatihan yang kurang dipahami oleh peserta pelatihan dan lain-lain.

Saran

Adapun saran yang bisa disampaikan oleh peneliti berkaitan hasil dari bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan di dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dapat berjalan dengan baik dan lancar, yang tentunya didukung oleh semua pegawai dan instansi. Sehingga operasional instansi pun juga dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tujuan yang hendak dicapai.

2. Diharapkan adanya hambatan dalam penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dapat di minimalisir atau diperkecil sehingga upaya meningkatkan penerapan evaluasi pekerjaan, pelatihan dan kompensasi di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya benar-benar dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, 2010, Analisis Sistem Rekrutmen Dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Arief, Yulia, 1998, Pengaruh Evaluasi Prestasi dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangestu Segoro Indonesia Surabaya, Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Arikunto, Suharsimi, 2010, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi 2010, Rineka Cipta, Jakarta
- Arifin, Andiza Z., 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang), Universitas Hasanuddin, Makassar
- Azwar, Saifuddin, 2013, Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Butar-Butar, Novelin, 2014, Pengaruh Disiplin dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada departemen Food & Beverage Di Santika Premiere Dyandra Hotel & Convention Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Dinarsanti, Gita, 2010, Analisis Pengukuran Kinerja Direktorat Jendral Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum Dengan Pendekatan Balanced Scorecard, Universitas Indonesia, Jakarta

- Handoko, T. Hani, 2012, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Isbani, Fika Yuwana, 2008, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian daerah Kabupaten Simalungun), Universitas Sumatera Utara, Medan
- Kaban, Renard Ruandjo, 2016, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Badak Arun Solusi, Universitas Sumatera Utara
- Kaswan, 2014, Career Development (Pengembangan Karir Untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan), Alfabeta, Bandung
- Loliancy, Evi, 2009, Analisis Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Perspektif Pembelajaran Dan Pertumbuhan Dari Balanced Scorecard Di Direktorat Jenderal
- Pemasyarakatan Departemen Hukum Dan HAM RI, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rosda, Bandung
- Moehariono, 2012, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Pratama, Andi Habibi, 2011, Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Gergas Utama Medan, Universitas Sumatera Utara, Medan
- Saharuddin, Erni, 2012, Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Samsudin, Sadili, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Sutrisno, Edy, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenadamedia Group, Jakarta
- STIE Mahardhika, Pedoman Penyusunan Tesis, Team Teaching, Surabaya
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta

