

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI  
(PERSERO) CABANG MANADO**

**Devi Sengkeh  
W. Rumawas  
Tinneke M. Tumbel**

**Abstract**

*The background of this research indicates that the low organizational commitment of employees affects that the low performance of work, so the problem studied in this research is: How big influence Organizational Commitment to Employee Work Achievement at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Branch Manado. Employee commitment to the organization shown by employee characteristics is (1) employees are more concerned with personal interests than the company's interest in completing the target work, where employees are more focused on personal issues. (2) less maximize the contribution of his work as part of the organization as a whole in carrying out its duties and obligations; (3) lack of cooperation among employees in solving the problem. This shows that the low organizational commitment of employees resulted in the likelihood of job performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Branch Manado, so the higher one's commitment to the task the higher the performance will be generated. In this research the method used is quantitative method, by using correlation analysis approach and simple linear regression with data analysis technique used is Pearson Product Moment Correlation Analysis (PPM). Based on the calculation of Pearson Product Moment correlation, organizational commitment contributed 97.6% while the remaining 2.4% was a contribution from other variables. And there is a significant influence between Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Branch Manado. While the calculation results of simple linear regression analysis with the result  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ , or  $2787.82 \geq 2.05$ , thus reject  $H_0$ , which means a significant effect. This means that Organizational Commitment has a significant and linearly influence on Employee Work Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Branch Manado. There is a significant influence between organizational commitment employees affect the performance of work at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Branch Manado. It is recommended to always pay attention to employee performance for the effectiveness and efficiency of PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Manado Branch, so as to maintain its reputation as one of the reliable and trust worthy capital business entities.*

**Keywords : Organizational Commitment, Employee Performance.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negative (Luthans, 2011). Kurangnya komitmen karyawan dalam pemberdayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi karyawan (Rivai, 2005).

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja (J. Raviyanto, 2005). Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, tak terkecuali PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus diimbangi oleh adanya komitmen organisasi. Berdasarkan prasurey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan ciri-ciri karyawan yaitu (1) karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan perusahaan dalam menyelesaikan target kerja, dimana karyawan akan menghentikan atau meninggalkan pekerjaannya jika ada kepentingan keluarga yang mendesak; (2) kurang memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari

organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai karyawan sehingga setelah pekerjaan selesai lebih banyak para karyawan berdiam diri dan santai sambil menunggu waktu istirahat atau jam pulang kerja; (3) karyawan yang satu dengan yang lainnya kurang perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi khususnya dalam bidang pekerjaan jika salah satu karyawan sudah selesai melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut lebih memilih berdiam diri dibandingkan membantu pekerjaan karyawan lain yang belum selesai. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan yang rendah berakibat pada rendahnya prestasi kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan rumusan masalah adalah apakah komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi :

1. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.
2. Manfaat praktis:
  - a. Bagi Penulis

Untuk melatih kemampuan penulis dalam merumuskan, menganalisis dan mendeskripsikan masalah secara ilmiah dengan menggunakan teori-teori yang diperoleh selama studi fakultas ilmu sosial dan politik UNSRAT.

- b. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tentang kepemimpinan dalam hal komitmen pada khususnya dan sumber daya manusia pada umumnya.

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **Komitmen Organisasional**

#### **Pengertian komitmen organisasional**

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut.

Tujuan karyawan bekerja pada umumnya adalah untuk menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan

merasa terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa terwujud apa bila manager memikirkan perusahaan yang di kelolahnya dengan baik terutama mengenai tempat kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Darmawan (2013:148), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif) yaitu sejauh mana karyawan mengenal dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu perhitungan mengenai biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* (komitmen normatif) adalah sejauh mana *psychological* seseorang ingin menjadi karyawan dari sebuah organisasi.

Sedang menurut Moorhead dan griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Kurangnya komitmen pada karyawan

dalam pemberdayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi karyawan.

### **Prestasi kerja**

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penilaian prestasi kerja merupakan langkah perusahaan guna mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan para karyawannya serta sebagai catatan penting untuk melakukan kebijakan-kebijakan perusahaan. Penilaian prestasi kerja dikenal dengan istilah *Performance rating*, *Performance appraisal*, *Personel assessment*, *Employee evaluation*, *Merit rating*, *Efficiency rating*, *Service rating*.

Maka jelaslah bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dan juga sebagai sarana untuk

memperbaiki mereka yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

### **Teori yang digunakan**

Dalam teori ini menggunakan teori Allen and Meyer (1993) ini sering digunakan oleh para peneliti di bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen efektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

3. Komitmen normatif (normative commitment), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dari Komang Joni Udayana (2015) dengan judul “*Pengaruh*

*Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015*”, Tujuan Penelitian Untuk mengetahui secara simultan pengaruh komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. Dengan Metode Penelitian yaitu menggunakan desain penelitian kasual yang digunakan untuk mendapatkan eksplanasi yang teruji mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan hasil Penelitian diketahui bahwa secara parsial komitmen organisasi yang terdiri dari affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna cabang Singaraja Tahun 2015. Persamaannya yaitu Dalam penelitian ini peneliti membahas komitmen organisasi sama dengan penulis, sedangkan Perbedaannya bahwa penelitian ini peneliti meneliti hanya prestasi kerja karyawan berbeda dengan penulis dan objek penelitian dalam penelitian penulis berbeda.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan analisis korelasi dan regresi linear sederhana. Karena menggunakan penelitian kuantitatif, maka dalam penelitian ini peneliti bermaksud menganalisis sejauh mana

variasi-variasi atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasinya. Sedangkan analisis regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado yang meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Oktober s/d November 2016.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan dua pendekatan, yaitu Angket (Kuesionare), Pengamatan :

### **Variabel Penelitian**

Variabel bebas (X) : Komitmen Organisasional

Variabel terikat(Y) : Prestasi Karyawan

Variabel (X) yang merupakan variabel bebas, adalah variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel yang lain. Variabel (X) dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional, yang merupakan suatu bentuk sikap dari individu yang terlibat dalam organisasi.

Sedangkan Variabel (Y) yang merupakan variabel terikat, adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahuluinya. Variabel terikat

(Y) dalam penelitian ini yaitu Prestasi Karyawan, yaitu suatu prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

### **Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawannya menggunakan Analisa Korelasi Pearson Produk Moment dan Regresi sederhana.

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan yaitu dengan menggunakan alat ukur penelitian berupa angket/kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data berbentuk korelasi Pearson product moment (PPM), maka untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan suatu hipotesis yaitu ada pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado. Dalam penelitian ini perumusan 2 (dua) permasalahan yaitu menanyakan apakah terdapat pengaruh seperti yang dipaparkan diatas dan juga pertanyaan tentang bagaimanakah dampak dari pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan

Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.

Untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh dari komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado. Dalam penelitian ini terdapat beberapa cara untuk menembus jawaban itu yaitu dengan menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM) dan analisis regresi linear sederhana.

Dalam analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM) menghasilkan  $r_{hitung}$  sebesar 0,988 yang kemudian hasil ini dapat diketahui besar sumbangan/kontribusi dari variabel X terhadap Y adalah 97,6% sedangkan sisanya 2,4% merupakan sumbangan dari variabel lain. Variabel lain yang dimaksud disini adalah berupa pengaruh dari gaji, fasilitas pendukung kantor, jenjang karir/promosi, jaminan kerja kepada karyawan. Sumbangan/kontribusi dari pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado merupakan sumbangan/kontribusi yang sangat kuat seperti yang diuraikan dalam tabel interpretasi. Nilai korelasi dari Guilford dengan Interval 0,901- 1 dari  $r_{hitung}$  sebesar 0,988. Dari hasil ini terus berlanjut hingga mendapat kesimpulan bahwa ternyata  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , atau  $356,796 \geq 0,225$ , maka tolak  $H_0$  berarti ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh komitmen

organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.

Pada analisa regresi linear sederhana di dapatkan jawaban persamaan regresi sederhananya  $1112,789 + 2,328 X$  dengan koefisien regresinya sebesar  $2,328 X$  dimana dapat dinyatakan bahwa setiap kenaikan satu variabel X akan diikuti sebesar 2,328 variabel Y, maka jika dikaitkan dengan pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, dapat diperoleh kenaikan satu variabel X yang diikuti 2,348 oleh variabel Y. dengan berdasarkan analisis variansi (Anava) Test berupa tabel untuk mengukur/mencari/menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak serta apakah terdapat pengaruh yang berpola linear atau tidak, maka akhirnya didapatkan kesimpulan akhir bahwa dengan hasil  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ , atau  $2787,82 \geq 2,05$  sehingga menolak  $H_0$ , yang artinya pengaruh signifikan. Ini berarti bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado sedangkan  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ ,  $-1,96 \leq 2,07$ , maka tolak  $H_0$  artinya data berpola linear, antara pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pemodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, sehingga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang berpola linear antara

pengaruh komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado.

Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan Allen and Meyer. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen efektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apa bila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

3. Komitmen normatif (normative commitment), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

. Karena teori Allen and Meyer menitikberatkan pada suatu keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau mengimplikasikan yang

mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang memperhatikan tiga komponen yaitu ; Komitmen efektif (affective commitment), yaitu: keterlibatan emosional, Komitmen kontinyu (continuance commitment), yaitu: persepsi seseorang dan Komitmen normatif (normative commitment), yaitu: sebuah dimensi moral. Hal ini secara tidak langsung dapat memberikan pengaruh yang sangat besar kepada prestasi kerja dari setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, dengan dihasilkan *r* hitung korelasi *Pearson Product moment* sebesar 0,988, sehingga menyatakan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sangat tinggi sekali : berdasarkan tabel interpretasi Nilai Korelasi dari Guifor dengan interval koefisien/kategori 0,901 – 1.
2. Komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, atau memiliki nilai koefisien determinan sebesar 97,6% dan



sisanya 2,4% oleh variabel lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado dalam pengujian signifikan dari analisis Regresi Linear Sederhana dengan hasil akhir  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ .
4. Antara komitmen organisasional karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado terdapat pengaruh yang berpola linear dalam pengujian linearitas dengan hasil penentu  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ .

### Saran

1. Dalam rangkai memenuhi kebutuhan akan informasi bagi para akademisi, disarankan kepada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, agar lebih meningkatkan kualitas prestasi kerja dari setiap karyawan yang ada.
2. PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, perlu memperhatikan komitmen dari organisasi sudah benar-benar diterapkan, sehingga dapat meningkatkan

prestasi kerja dari setiap karyawan.

3. Disarankan agar selalu memperhatikan kinerja karyawan demi efektivitas dan efisiensi PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado, sehingga mampu mempertahankan reputasinya sebagai salah satu badan usaha permodalan yang handal dan dapat dipercaya masyarakat.
4. Setiap perusahaan terlebih khusus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Manado agar mempertimbangkan juga setiap seleksi penerimaan karyawan baru yang memiliki soft skill dalam artian bisa berorganisasi dan melayani dengan sepenuh hati.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen. N. J. dan Meyer, P. 1993. Organizational commitment: evidence of career stage effects
- Darmawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda.
- Hasibuan. M, S.P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw\_Hill Company

Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Nafisah, Durrotun.

Ruky, Achmad s.; manajemen kinerja (panduan praktis untuk merai kinerja prima), jakarta. 2006.

Rivai, Veithzal dan Fawzi, Ahmad. 2005. *Performance Appraisal Sistim yang Tepat untuk Menilai kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.

Ravianto J, 2005. Produktivitas dan Manajemen Sumber daya Daya Manusia Edisi revisi 1, Jakarta: Lembaga sarana informasi dan produktivitas

*Sumber-sumber lain :*

Udayana, Komang Joni. *e-jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 5 No. 1, 2015*.

Indrianto, Dwi Yuli. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2 2015*.

Melizawati. *e-Jurnal Akuntansi Unesa Vol. 3 NO. 3, 2015*.

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli.html>.

<http://wardahcheche.blogspot.co.id/2013/05/prestasi-kerja.html>.

<http://www.langkahpembelajaran.com/2015/03/pengertian-prestasi-kerja-dan-aspek.html>