

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Jogiyanto, 2004. **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson Jhon H., 2006, *Human Resource Management*, Alih Bahasa, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri Tb., 2004, **Manajemen SDM Strategik**. PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah dan Mukaram. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Mondy R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Saydam Gauzali, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan**, Djambatan, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 2006, **Manajemen Tenaga Kerja**, Sinar Baru, Bandung.
- Wahyudi Bambang, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusi**, Penerbit Sulita Bandung.
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

DAFTAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area (UMA) dengan judul : **“Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Jenjang Karir Karyawan Pada PT. Sawitta Unggul Jaya Kabupaten Labuhan Batu”**. Oleh karena itu, saya menghampkan bantuan Anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Tingkat pendidikan terakhir :

II. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Skor Pernyataan		
No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Daftar Pernyataan

Pernyataan Variabel Bebas X (Penilaian Kinerja)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Sistem penilaian kinerja sangat diperlukan dalam perusahaan.					
2	Penilaian kinerja adalah dinilai dari diri sendiri, atau atasan.					
3	Penilaian kinerja membantu perusahaan dan bekerja sama.					
4	Penilaian kinerja dapat mengurangi keluhan di antara karyawan					
5	Penilaian kinerja sangat membantu untuk meningkatkan keterampilan karyawan.					
6	Pelatihan programmer efektif untuk individu dan membangun organisasi penilaian kinerja dilakukan berkala.					
7	Sistem penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.					
8	Penilaian kinerja sangat membantu manajemen untuk memberikan karyawan konseling.					
9	Perbaikan manajemen gaji melalui penilaian kinerja.					
10	Target yang diinginkan organisasi adalah dicapai melalui kinerja penilaian.					

Pernyataan Variabel Terikat Y (Jenjang Karir)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Dalam organisasi saya, kemampuan intelektual menjadi dasar penilaian untuk jenjang karier karyawan.					
2	Dalam organisasi saya, kemampuan dalam kepemimpinan menjadi dasar penilaian untuk peningkatan karier karyawan					
3.	Dalam organisasi saya, kemampuan dalam manajerial menjadi dasar penilaian untuk peningkatkan karier karyawan.					
4.	Dalam organisasi saya, promosi kerja menjadi dasar penilaian bagi pengembangan karier karyawan.					
5.	Dalam organisasi saya, tidak terdapat diskriminasi dalam peningkatan karier.					
6.	Untuk pengembangan pola karir karyawan di masa mendatang, diperlukan adanya pengkayaan karyawan.					
7.	Untuk pengembangan pola karir karyawan asa mendatang, diperlukan restrukturisasi organisasi					
8.	Pemberian imbalan jasa yang didasarkan pada kompetensi akan menimbulkan perbedaan penerimaan pendapatan.					
9.	Untuk pengembangan pola karir, diperlukan sistem imbalan jasa pada kompetensi karyawan.					
10	Untuk pengembangan pola karir karyawan diperlukan keahlian untuk bidangnya masing-masing					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA UNTUK KEBERHASILAN
PENELITIAN INI**