

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Abdulrahman, 2003 : **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Gibson, (2002). **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Hadipoerwono, (2002). **Tata Personalia**, Cetakan kelima, Edisi Revisi, Penerbit PT. Djambatan, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2003, **Manajemen**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandjo, & Suad Husnan, (2002), **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri, (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mobley, William. H., (2001), **Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya**, Penerbit, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Moekijat, (2000). **Latihan dan Pengembangan Pegawai**, Cetakan Ketiga Belas, Penerbit Alumni Bandung.
- M. Manullang, (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2008, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NTP :
3. Umur : A. 20 – 29 Tahun (..... Tahun)
B. 30 – 39 Tahun (..... Tahun)
C. 40 – 49 Tahun (..... Tahun)
D. di atas 50 Tahun (..... Tahun)
4. Jenis Kelamin : A. Pria
B. Wanita
5. Pendidikan : A. SD
B. SMP
C. SLTA
D. Diploma
E. Sarjana (S – 1)
F. Pasca Sarjana
6. Masa Kerja : A. 0 – 5 Tahun (..... Tahun)
B. 6 – 10 Tahun (..... Tahun)
C. 11 – 20 Tahun (..... Tahun)
D. 21 – 30 Tahun (..... Tahun)
E. 31 Tahun ke atas (..... Tahun)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berilah tanda checlist (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap sebagai jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dilajur yang telah disediakan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X_1 (JOB ROTATION)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat pada waktunya.					
2	Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
3	Selalu dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
4	Selalu berhati-hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan.					
5	Pegawai selalu mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor.					
6	Pegawai mempunyai kemampuan untuk menjadikan suatu pekerjaan menjadi mudah.					
7	Hasil pekerjaan yang diselesaikan selalu menunjukkan keadaan yang bersih.					
8	Selalu menjaga seluruh dokumen hasil kerja dalam keadaan yang bersih.					

II. PERTANYAAN VARIABEL BEBAS X_2 (JOB ORIENTATION)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Umur seorang pegawai mempengaruhi pengembangan karir.					
2	Umur seorang pegawai sangat menentukan dalam pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
3	Pembinaan kepribadian perlu dilakukan dalam hal penempatan kerja demi meningkatkan kinerja pegawai.					
4	Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pengembangan karir.					
5	Pengalaman kerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan atau menguasai pekerjaan dengan lebih baik.					
6	Pengalaman kerja berpengaruh besar dalam pelaksanaan pengembangan karir.					
7	Sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai di kantor.					
8	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.					

III. PERTANYAAN VARIABEL TERIKAT Y (PENGEMBANGAN KARIR)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pegawai secara aktif terlibat dalam perencanaan karir.					
2	Pegawai selalu diikuti serta dalam kegiatan perencanaan karir.					
3	Atasan selalu memberikan kesempatan terhadap pegawai dalam pengembangan karir.					
4	Ketiauan atasan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat ditempatkan pada posisi yang lebih baik.					
5	Selalu bekerja sesuai dengan instruksi pimpinan.					
6	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan kinerja karyawan.					
7	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja bagi karyawan.					
8	Efisiensi dan efektivitas kerja mampu meningkatkan standar hasil kerja.					