

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, Malcolm dan Chancellor, Will. 2014. Apprenticeship Training and Productivity Growth: A Case Study of the Australian Construction Industry. *Contributed Article ABL*, Vol. 41, No. 1, pp. 22-37.
- Adieb, Mukhammad. 2013. “Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Multi Indocitra Tbk”. *Tesis*. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- Ahmed W, Nasir J, Bukhari S.A.F, Akhtar N, Sabir I.R. 2014. Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. *Journal International Review of Management and Business Research*, Vol. 2, No. 3, pp. 595-606.
- Andri, Seno dan Audina, Mia. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan”. *Jurnal Fisip Universitas Riau*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-15.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*. Edisi Ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aslaninia NM, Sojoodi S, Fallahi F. 2011. Determinants of Labor Productivity in Iran’s Manufacturing Firms: With Emphasis on Labor Education and Training. *International Conference On Applied Economics*, pp. 169-177.
- Binti, Margo Tando. 2011. “Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja dan Tingkat Kerusakan Produksi (Studi Kasus Pada Perusahaan Batako CV. Kacima Palangkaraya)”. *Jurnal Ekonomi*, Vol.3 No.1. Universitas Palangkaraya.
- Bungin, M. Burhan. 2008. *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management*. Edisi Sebelas. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Indeks. Jakarta.
- Ekpe E. O, Inyang J.M, Eneh I.S. 2015. The Effect of Job Training on Workers’ Efficiency and Productivity: A Study of Pamol Nigeria Limited, Calabar. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 3, No. 1, pp. 57-65.

- Fard, Yazdani Rashad dan Nda, Maimuna Muhammad. 2013. The Impact of Employee Training and Development on Employee Productivity. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, Vol.2, No.6, pp. 91-93
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomez L.D.J., Torraleja G.A.F., dan Cacho N.P. 2014. Can training and career development be considered best practices using the universal and contingency approaches. *African Journal of Business Management*, Vol. 8, No.19, pp. 873-883.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hanif, Furqan dan Ameen. 2013. Impact of Training on Employee's Development and Performance in Hotel Industry of Lahore, Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 4, No. 4, pp. 68-82.
- Hashim M, Jan S, Yousafzai K.I. Tahir N. 2014. The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp. 86-98.
- Hapsara, Rizki Y. 2010. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ar-Rahman Pajang". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke Tujuh. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Jannah L.M, Bambang, Prasetyo. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Justin, T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Kastalani, Muhammad. 2015. "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda". *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 3, No. 2, pp. 351-364.

- Kumar, Amit dan Patrick H. Andrew. 2011. Career Management, Employee Development and Performance in Indian Information Technology Organizations. *Journal Business Management Dynamics*, Vol.1, No.5, pp. 24-31.
- Kuswinarno M., Ismail I., Nur Rahmawati L. 2014. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan PT. BRI (PERSERO), TBK Cab. Bangkalan”. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, pp. 43-52.
- Kwak YH, Cho YK, Lee HW, Choi K, Haque M. 2013. Macroeconomic Labor Productivity and Its Impact on Firm’s Profitability. *Journal of the Operational Research Society*, Vol. 64, No. 8, pp. 1258-1268.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5. BPFE. Yogyakarta.
- Martutik. 2010. “Pengaruh Program Pelatihan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Jakarta Selatan I”. *Tesis*. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- Matarise F dan Tsoku T.J. 2014. An Analysis of the Relationship between Remuneration (Real Wage) and Labour Productivity in South Africa. *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 4, No. 6, pp. 59-68.
- Mosses. Melmambesy. 2012. “Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 12, No. 1, pp. 18-36.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Mughal, Khalid dan Rehman, Abdul. 2013. Impact of Technical Education on the Labor Productivity. *International Journal of Economics, Finance and Management*, Vol. 2, No. 7, pp. 462-471.
- Muhidin A.S, Somantri A. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. CV. Pustaka Setia. Bandung.

- Mupararano S, Taruwona M, Katsuro P, Gadzirayi C.T. 2010. Impact of Occupational Health and Safety on Worker Productivity: A Case of Zimbabwe Food Industry. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 13, pp. 2644-2651.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazeer A, Hua L, Shafi K, Xinping X, Idrees Z. 2015. Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees. *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 3, No. 2, pp. 55-58.
- Negoro, K. Bramastyo., Qomaria N., Setiawan B.S. Aristiara. 2015. Pengaruh Pelatihan, *Reward System*, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bengkel Nissan Jemursari (PT.United Indo Surabaya). *Jurnal Manajemen Branchmarck Universitas Bhayangkara Surabaya*, ISSN : 2407-8239, pp. 1-10.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Okafor, Obiefuna dan Maduka E. Chukwuma. Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 2, No. 7, pp. 137-147
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Percetakan Galang Press. Jakarta.
- Purnomo, Bagus. 2013. “Pengaruh Remunerasi, Pelatihan, dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Penyusunan APBN”. *Tesis*. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- Rafiki, Ahmad dan Muda, Iskandar. 2014. Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Vol. 6, No. 2, pp. 152-162.
- Rahman, Muhammad. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja PT, Inspirasi Ideal Indotama”. *Tesis*. Universitas Mercubuana. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rudiansyah, Febri. 2014. “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)”. *Jurnal Ilmiah* (tidak diterbitkan).Universitas Brawijaya. Malang.

- Saranani, Fajar. 2015. Effect of Education and Training to Performance Mediated Career Development Inspectorate City Employees Kendari. *Journal Of Engineering And Science (IJES)*, Vol. 4, No. 3, pp. 28-36.
- Sarwoto. 2006. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sharma K., Sharma K. Cheidam., Sharma K. Sandesh. 2015. Management Practices, Employee Training and its Impact on Working of Organizations in Jaipur Rajasthan. *International Journal of Information Research and Review*, Vol. 7, No. 22, pp. 57-61.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikalieh, D dan Mutia P.M. 2015. Career Development Strategies and Their Influence on Productivity Levels Among Extension Officers in the Ministry of Agriculture in Kenya. *International Journal of Information Research and Review*, Vol. 2, No. 03, pp. 543-552.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Cetakan Ketiga. STIE YKPN. Jakarta
- Sinaga, Surya N. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman (Kasus Distributor Mobil Toyota PT.Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru). *Jurnal FISIP Universitas Riau*, Vol. 2, No. 2, pp. 1-15.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sip, Putri Rachma Y, dan Utami Kurnia M. 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Human Resource Service PT Telkom). *Tugas Akhir* (tidak diterbitkan). Universitas Telkom. Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 18. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sreih, Fahed J. 2012. The Effect of Investing in Hiring, Human Resource Planning, and Employee Development on Labor Productivity: Case of Lebanon. *Journal of International Business Research*, Vol. 11, No. 1, pp. 29-51.
- Sudiro, Ahmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press. Malang.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.

- Supomo B, dan Indriantoro N. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. Yogyakarta.
- Susan, Were, Caroline, Oduma. 2014. Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, A Case of Kenyatta University. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*, Vol. 1, No. 2, pp. 1-16.
- Suwendra W.I, Bagia W.I, Budiarta N.G.I. 2015. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 3.
- Tesfahunegen, Zekarias Simon dan Rao Mohana Rama K. 2015. Performance Measurement of Manufacturing industries in Ethiopia-An Analytical Study. *Journal of Poverty, Investment and Development*, Vol. 7, pp. 42-54.
- Tjutju Y dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Tohidi, Hamid. 2011. Teamwork Productivity & Effectiveness in an Organization base on Rewards, Leadership, Training, Goals, Wage, Size, Motivation, Measurement and Information Technology. *Journal Procedia Computer Science Published by Elsevier Ltd*, Vol. 3, pp. 1137–1146.
- Tongo. 2011. Incentive Factors Affecting Productivity of public Servants in Ogun State: Evidence From Ado-Ota Local Government Area. *Journal Psychological Studies & Services*, Vol.19, No.2, pp. 1-27.
- Tuei, C. Alice dan Saina C. Peris. 2015. Effect of Training and Career Development on Employee Performance: A Case of KCB Branches in the North Rift Region, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, Vol. 4, No. 5, pp.38-49.
- Umar, Husein. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usmara. A. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta.
- Wahyudi, B. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Lampiran 1 :

Kuesioner

TESIS

**PENGARUH *TRAINING*, PENGEMBANGAN KARIER DAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PEMERINTAH PROPINSI BANGKA-BELITUNG**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Oleh :

**EFENDI HARUN
NIM: 55115120254**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCUBUANA**

TAHUN 2017

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tesis saya pada Program Pasca/ Strata Dua (S2) Magister Manajemen Universitas Mercubuana, dengan ini saya memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuesioner seperti terlampir, dalam rangka penelitian dengan judul **“PENGARUH TRAINING, PENGEMBANGAN KARIER DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PEMERINTAH PROPINSI BANGKA-BELITUNG.**

Oleh karena itu saya sangat mengharapkan bantuan Bpk/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner seobyektif mungkin dan sejujur-jujurnya, agar hasil yang dicapai dapat dipertanggung jawabkan. Tujuan dan penyebaran kuesioner ini adalah untuk menghimpun data dan informasi bagi penulis dan tidak mempengaruhi keberadaan bapak/ibu/saudara/i di Pemerintah Propinsi Bangka-BELITUNG. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan riset, sehingga kerahasiaannya tetap terjaga sesuai etika penelitian.

Demikian permohonan saya atas segala perhatian dan kesediaan waktu luang yang diberikan dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Efendi Harun
Peneliti

A. Petunjuk Pengisian kuesioner

1. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner mohon dibaca dengan teliti dan dipahami dengan baik, kemudian dijawab dengan lengkap dan jujur yang sesuai dengan pengalaman bapak/ibu/saudara bekerja selama ini.
2. Terima kasih atas kerja sama bapak/ibu/saudara yang diberikan.

B. Karakteristik Responden

Berilah tanda Checklist (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

1. Jenis Kelamin :
 - () Laki-laki
 - () Perempuan
2. Usia :
 - () 21 – 30 Tahun
 - () > 30 – 40 Tahun
 - () > 40 – 50 Tahun
 - () > 50 Tahun
3. Pendidikan :
 - () SLTP atau sederajat
 - () SLTA atau sederajat
 - () D3/Diploma III atau sederajat
 - () Diploma IV atau Sarjana (S1)
 - () Pasca Sarjana (S2)
 - () Doktor (S3)
4. Lama Bekerja :
 - () 1 – 5 Tahun
 - () > 5 – 10 Tahun
 - () > 10 – 15 Tahun
 - () > 15 – 20 Tahun
 - () > 20 Tahun
5. Jabatan diperusahaan :
 - () Direktur
 - () Kepala Departemen
 - () Kepala Bagian
 - () Kepala Seksi
 - () Kepala Regu
 - () Staf

() Operator/Teknisi

C. Berilah tanda Checklist (√) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

PENGISIAN JAWABAN KUESIONER BERDASARKAN PILIHAN :

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 Tidak Setuju (TS) = 2 Ragu-ragu (R) = 3 Setuju (S) = 4 Sangat Setuju (SS) = 5						
		SS	S	RG	TS	STS
No		5	4	3	2	1
Keahlian						
1.	Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dan lebih inovatif dari hasil <i>training</i> kerja yang saya ikuti					
2.	Setelah mengikuti <i>training</i> kerja, saya lebih bisa mengerti dan menimbulkan kreatifitas kerja sesuai dengan bidang kerja saya.					
3.	<i>Training</i> kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas khusus yang dibebankan kepada saya					
Pengetahuan						
4.	<i>Training</i> kerja memberikan saya kecakapan dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan					
5.	Setelah mengikuti <i>training</i> kerja, rasa ingin tahu saya tentang pengetahuan begitu tinggi					
6.	Dengan adanya <i>training</i> kerja, saya lebih terbuka dalam menerima hal-hal baru					
7.	<i>Training</i> kerja memudahkan saya dalam berbagi ide dan gagasan dan mampu menangani permasalahan dengan baik					
Perilaku						
8.	Saya bisa bekerja secara mandiri dan mampu membangun hubungan kerjasama yang harmonis antar karyawan setelah mengikuti <i>training</i> kerja					
9.	<i>Training</i> kerja meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja sehingga mampu memberikan kontribusi kepada sesama karyawan dan perusahaan					
10.	Saya memberikan informasi selama mengikuti <i>training</i> kepada sesama karyawan sehingga karyawan mendapat panduan yang baik dari pelatihan yang saya ikuti.					

2. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
Perencanaan Karier Individu						
1.	Karyawan yang diangkat untuk promosi jabatan sudah melalui mekanisme yang benar.					
2.	Saya merasa puas dengan karier jabatan yang saat ini saya emban					
3.	Saya dan karyawan lainnya dapat bekerja sama dengan atasan karena karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasannya.					
4.	Dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan merupakan faktor yang dapat mempercepat karir saya					
5.	Pelaksanaan Pengembangan karir diperusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan yang baik					
Manajemen Karier Institusional						
6.	Pimpinan perusahaan memiliki kebijakan pengembangan karir yang sama untuk mempromosi karyawan secara langsung yang berprestasi					
7.	Pimpinan perusahaan memiliki kepedulian kepada karyawan tentang adanya peluang suatu jabatan					
8.	Perusahaan memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya peluang suatu promosi jabatan					
9.	Perusahaan memberikan jabatan kepada seorang karyawan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaan.					
10.	Perusahaan memberikan tugas dan jabatan kepada seorang karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan.					
11.	Perusahaan memberikan peluang jabatan kepada karyawan apabila ada lowongan dan sesuai kebutuhan perusahaan.					

3. Insentif

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
Financial Incentive						
1.	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya					
2.	Bonus yang dibayarkan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti pembagian keuntungan produksi pada akhir tahun					
4.	Pemberian insentif mendorong saya untuk bekerja lebih optimal setiap harinya					
5.	Perusahaan menanggihkan pemberian kompensasi akibat hasil kerja saya dan karyawan lain yang tidak maksimal					
6.	Penangguhan pemberian kompensasi berdampak pada hasil kerja saya yang tidak optimal					
7.	Perusahaan memberikan insentif berupa bantuan hari tua kepada karyawan yang telah memasuki masa pensiun					
8.	Tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
Non Financial Incentive						
9.	Perusahaan memberikan insentif lain berupa jaminan sosial seperti asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan kerja					
10.	Poliklinik dan BPJS kesehatan yang disediakan sudah layak bagi karyawan					
11.	Pemberian promosi jabatan tidak sesuai dengan hasil kerja saya dan karyawan lain berdasarkan keahlian					
12.	Promosi jabatan yang tepat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					
Social Incentive						
13.	Perusahaan memberikan insentif lain seperti piagam penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
14.	Perusahaan melalui atasan sering memberikan pujian baik secara lisan maupun tertulis kepada karyawan					

15.	Pemberian penghargaan dan pujian dari atasan memotivasi saya untuk bekerja dengan maksimal					
-----	--	--	--	--	--	--

4. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pekerjaan Yang Dihasilkan						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan/produk dengan proses yang benar dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan/produk yang telah direncanakan tepat pada waktunya					
Pengetahuan						
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan seperti menyusun produk sesuai dengan perencanaan program kerja perusahaan atau ketentuan yang berlaku.					
4.	Saya mampu melaksanakan program kerja seperti memonitor perjalanan produk yang menjadi tanggungjawab saya.					
Kerjasama						
5.	Saya memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan semua pekerjaan/produk yang telah direncanakan sesuai tanggungjawab saya.					
6.	Saya dan karyawan lainnya dapat bekerja sama dengan baik dan memiliki hubungan kerja yang baik					
Kehadiran						
7.	Jumlah kehadiran saya setiap bulannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan					
8.	Saya tidak pernah telat datang/masuk kerja dan pulang kerja lebih cepat					
Inisiatif						
9.	Saya mampu mengetahui dan memahami persoalan dilingkungan kerja					
10.	Saya mampu memberikan saran dan ide kepada atasan sesuai bidang pekerjaan saya					
Kesetiaan						
11.	Saya memiliki dedikasi kepada perusahaan dan bangga bekerja diperusahaan ini serta mampu bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab untuk memenuhi tujuan perusahaan					

12.	Saya memiliki loyalitas kepada perusahaan dan mampu mempertanggungjawabkan semua hasil pekerjaan sesuai bidang tugas dengan teliti dan benar serta mampu memelihara sarana kerja secara terbatas untuk menghindari terjadinya kerusakan alat sebelum habis masa pakainya.					
-----	---	--	--	--	--	--

TERIMA KASIH ATAS KESEDIAN IBU & BAPAK SUDAH MENGISI DENGAN OBJECTIVE

