

BAB IV

METODE PENELITIAN DAN HIPOTESIS

4.1. Metode Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tahapan yang sangat penting untuk berhasil tidaknya suatu penelitian serta menjamin kebenaran secara ilmiah adalah metode penelitian yang akan digunakan, mengingat metode penelitian merupakan panduan penelitian bagi peneliti. Metode penelitian tidak saja bertujuan memberi peluang untuk kebenaran objektif tapi juga menjaga agar pengetahuan dan pengembangannya memiliki nilai ilmiah yang tinggi. Sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2003:1), bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan yang dilandasi dengan suatu metode keilmuan.

Sedangkan menurut Nawawi Hadari (1993:27), metode penelitian adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan cara menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek/ obyek penelitian (seseorang, lembaga, kemasyarakatan, dan lain- lain) pada saat sekarang, berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Dengan merujuk pada pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan rancangan penelitian berupa metode kausal yaitu metode penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent variabel) dengan lambang X_1 yaitu sebagai kepemimpinan, X_2 sebagai pengembangan karir dan variabel tertentu (dependent variabel) dengan lambang Y yaitu kinerja. Hubungan kausalitas ini dinyatakan dalam penormaan regresi linier $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$

4.1.1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala, tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika. Sedangkan data

kualitatif berupa data yang sukar diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

4.1.2. Sumber Data

Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini data dari pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi yang ditujukan sebagai sampel/responden.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan, buku, makalah, laporan, arsip, dan lain-lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

4.2. Skala Penilaian

Menurut Robert, Brian & Uma (2000:194) skala adalah sebuah alat atau mekanisme dimana individual dibedakan berdasarkan bagaimana mereka berbeda antara satu dengan yang lainnya pada variabel yang digunakan pada penelitian kita. Skala atau alat dapat menjadi dasar dalam mengkategorikan individual dalam variabel atau dapat menjadi alat pengaturan yang dapat membedakan individual pada variabel dengan berbagai tingkat kerumitan. Terdapat 4 tipe dasar dalam skala pengukuran, yaitu : nominal, ordinal, interval dan rasio.

Skala nominal adalah skala dimana peneliti diperbolehkan untuk menentukan subjek menjadi beberapa kategori atau grup. Contohnya adalah variabel pada jenis kelamin, responden dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Kedua kelompok ini dapat ditentukan dengan angka kode 1 dan 2. Kedua nomor ini akan menjadi label kategori yang tidak bernilai, dan tidak akan ada tumpang tindih (*overlapping*)

Skala Ordinal merupakan skala yang tidak hanya mengkategorisasikan variabel sebagai perbedaan antar kategori variabel, tetapi juga merangking kategori yang memiliki makna. Skala ordinal digunakan untuk variabel yang

dikategorinya diatur berdasarkan beberapa pilihan. Pilihan tersebut dapat di rangking (misalnya dari yang terbaik sampai dengan yang terburuk; dari awal hingga terakhir) dan dinomorkan 1,2,3 dan berikutnya.

Skala interval merupakan skala yang digunakan untuk data dalam mengoperasikan aritmatika dimana skala nominal hanya membedakan kelompok secara kategorisasi kualitatif, skala ordinal membedakan kategori dengan merangking pilihan, skala interval digunakan untuk mengukur jarak antara dua point pada skala. Skala ini dapat digunakan untuk menghitung rata-rata dan standard deviasi. Skala interval tidak hanya mengelompokkan berdasarkan kategori dan mengurutkannya, tetapi juga mengukur jarak perbedaan pilihan antar induvisual.

Skala rasio tidak saja mengukur jarak perbedaan antara poin pada skala tetapi juga ketukan proporsi perbedaan tersebut. Skala rasio adalah yang paling kuat diantara 4 skala karena ia memiliki zero origin dan menggabungkan ketiga skala tersebut. Contohnya adalah berat badan, orang yang berat badannya 120 kg adalah dua kali lebih berat dari orang yang berat badannya 60 kg. Perkalian/pembagian ini menunjukkan ratio 2:1. Pengukuran skala rasio dapat digunakan untuk aritmatik, geometric, standar deviasi, variasi atau koefisien variansi. Contoh lain yang dapat digunakan untuk skala rasio adalah umur, pendapatan, jumlah pekerja dalam organisasi dll.

Dari definisi skala pengukuran diatas maka peneliti perlu mentransformasi skala ordinal dengan menggunakan skala Likert, dengan bobot nilai 5,4,3,2,1 atau pengukuran sikap dengan kisaran positif sampai dengan negatif. (Sugiyono, 1999:86). Maka data tersebut perlu ditingkatkan menjadi skala interval dengan metode "method of successive internal". Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a) diambil data ordinal hasil kuesioner
- b) setiap pernyataan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
- c) menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif dengan menggunakan tabel normal

d) menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal

e) menghitung nilai skala dengan rumus Method of Successive Interval

Density at Lower Limit – Density at Upper Limit

Means of interval = Area at Below Density Upper Limit – Area at Below Lower Limit

f) menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai transformasi} = \text{Nilai Skala} - |\text{Nilai Skala Minimal}| + 1$$

4.3. Instrumen Penelitian

Menurut Irawan (2004:73) instrumen adalah alat untuk mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah daftar pernyataan yang mengacu pada variabel bebas dan variabel tergantung. Instrumen penelitian merupakan pengukuran terhadap fenomena sosial dimana peneliti pada prinsipnya akan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian secara spesifik terhadap variabel yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan instrumen kuisioner, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal (skala bertingkat) yang dikembangkan oleh Likert yaitu memberikan nilai atau skor untuk jawaban yang diperoleh dari daftar pernyataan paling rendah sampai pernyataan paling tinggi. Setiap item pernyataan pada variabel tersebut menggunakan skala pengukuran antara rentang skor 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) skor ini bersifat membedakan dan mengurutkan. Pedoman pengukuran sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS)	nilai : 5
2. Setuju (S)	nilai : 4
3. Ragu-ragu	nilai : 3
4. Tidak setuju	nilai : 2
5. Sangat Tidak setuju	nilai : 1

4.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

Sedangkan sampel merupakan bagian atau jumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci atau dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel secara judgement dengan metode Slovin dikutip dari buku “Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi” Husein Umar (1997 : 108). Adapun tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel dalam disiplin ilmu sosial maksimal 10% oleh sebab itu tingkat kesalahan yang akan penulis pakai dalam penarikan sampel disini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka :

$$n = \frac{596}{1 + 596 \cdot (0,1)^2} = 85.63 = 86$$

4.5. Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam obyek penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik-teknik berikut :

Pertama : Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, diktat, catatan kuliah, artikel-artikel, dan mass media serta sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Kedua : Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dari responden/sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pernyataan secara tertulis/angket.

Ketiga : Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung berbagai kegiatan yang diselenggarakan di Direktorat Jenderal Imigrasi.

4.6. Teknik Analisis Data

Penggunaan kuisisioner merupakan hal pokok untuk mengumpulkan data. Hasil kuisisioner berupa data yang berwujud angka, tabel statistik, dan uraian penelitian. Bentuk pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner yaitu pernyataan yang telah disusun sebelumnya. Agar maksud pernyataan dapat diketahui dengan jelas dan mendapatkan jawaban yang tegas maka kuisisioner disusun dengan kombinasi pilihan ganda yang berisi seperangkat pernyataan kepada responden mengenai suatu sikap. Pernyataan kinerja merupakan pernyataan tentang penilaian terhadap diri masing-masing individu. Agar penilaian bisa obyektif maka pernyataan mengenai kinerja disusun sedemikian rupa sehingga tidak ada kesan bahwa pernyataan tersebut dimaksudkan untuk menilai masing-masing responden. Dengan kondisi semacam ini, diharapkan jawaban yang dikemukakan responden akan obyektif.

Metode untuk menganalisis data masukan digunakan metode kualitatif dan kuantitatif untuk memudahkan dalam melakukan analisa.

- Teknik Analisis Data Kualitatif

Analisis data kualitatif digunakan untuk menganalisa data yang sifatnya tidak dapat diukur dengan menggunakan angka-angka sehingga tidak dapat disusun dalam struktur klasifikasi.

- Teknik Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu untuk

mempermudah dalam menganalisa. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji instrumen penelitian, dalam hal ini adalah daftar pernyataan yang dalam ilmu-ilmu sosial merupakan tahapan penting dalam proses pelaksanaan penelitian di lapangan. Dengan pengujian instrumen itulah paling tidak dapat diperoleh manfaat, yaitu pertama apakah instrumen penelitian itu dapat mengukur apa yang diukur dan kedua seberapa jauh instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya atau diandalkan. Manfaat yang pertama yang dikenal dengan nama validitas (kesahihan) dan yang kedua dikenal dengan menguji reabilitas (keandalan) instrumen penelitian (Singarimbun, 1996).

Selanjutnya dijelaskan pengujian validitas instrumen penelitian, dalam hal ini daftar pernyataan menggunakan kriteria internal yaitu mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total, yang dikenal dengan teknik korelasi *product moment*. Untuk mengetahui apakah nilai korelasi tersebut signifikan atau tidak diperlukan tabel signifikansi *r product moment*, yaitu dengan membandingkan skor (nilai) masing-masing kuesioner dengan skor (nilai) totalnya. Kemudian pengujian reabilitas instrumen penelitian dalam hal ini daftar pernyataan digunakan metode *internal consistency* sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang-ulang dapat dihindari. Kedua penyajian tersebut yakni uji validitas dan uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 15.0. Suatu data dikatakan reliabel jika nilai *crobach alpha* lebih besar dari 0,6 (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1996). Apabila hasil hitung lebih besar dibandingkan dengan tabel pada 0,05 maka data yang akan dinyatakan valid dan reliabel. Menurut Winarno Surahkmad, perhitungannya menggunakan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : r : koefisien korelasi antara X dan Y

x : Skor variabel bebas

y : Skor variabel tergantung

Untuk mengetahui apakah nilai korelasi (r) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik (r) pada tabel terlampir. Jika (r) hitung > dari (r) tabel berarti signifikan, sebaliknya jika (r) hitung < dari (r) tabel berarti tidak signifikan (tidak bermakna).

4.6.2. Analisa Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

b₀ = Bilangan konstanta (intersep), sebagai titik potong sumbu Y

b₁, b₂ = Koefisien regresi (estimator) mengukur besarnya Pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengembangan Karir

Seluruh data dimasukkan ke dalam komputer, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS lebih lanjut dianalisis dengan *Regression Analysis*.

4.6.3. Koefisien Determinasi (R²)

Yaitu untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan dan Pengembangan Karir) terhadap Variabel terikat (Kinerja). Pengolahan koefisien Determinasi menggunakan program SPSS 15.0 dengan melihat hasil *Adjusted R Square*.

4.7. Uji Hipotesa

Analisa ini digunakan untuk menguji hipotesis koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat

dipertanggungjawabkan atau tidak. Prosedur pengujian hipotesis menggunakan analisa :

a. Pengujian regresi parsial (uji t)

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

Perumusan hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = 0,$$

Berarti Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

$$H_a : \beta_1 \neq 0,$$

Berarti Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

Level Significance (taraf signifikansi) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah 5% (0,05).

Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \beta_1 / \text{Standard Errors of } \beta_i$$

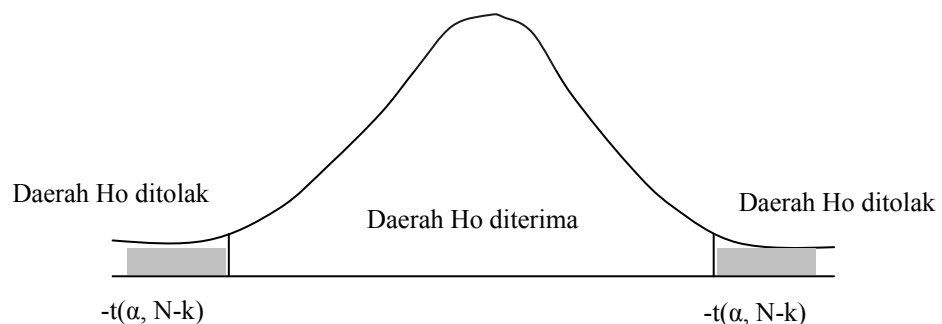
Keterangan :

β_1 : Koefisien regresi parsial

t : harga hitung t

Dari hasil pengujian tersebut diatas dapat dilakukan uji t terhadap :

Gambar 4.1. Uji t



Dengan cara pengujian sebagai berikut :

- Apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak dapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.
- Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

b. Pengujian regresi berganda (Uji F)

Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

Perumusan hipotesis :

$H_0 : \beta_1 = 0$ (model yang dipakai tidak eksis)

Berarti Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (model yang dipakai eksis)

Berarti Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

Level Significance (taraf signifikan) berupa pedoman pengujian yang dinyatakan dalam bentuk persentase luas kurva normal yang digunakan adalah sebesar 5% (0,05).

Rumus yang digunakan adalah :

$$F = 1 - \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

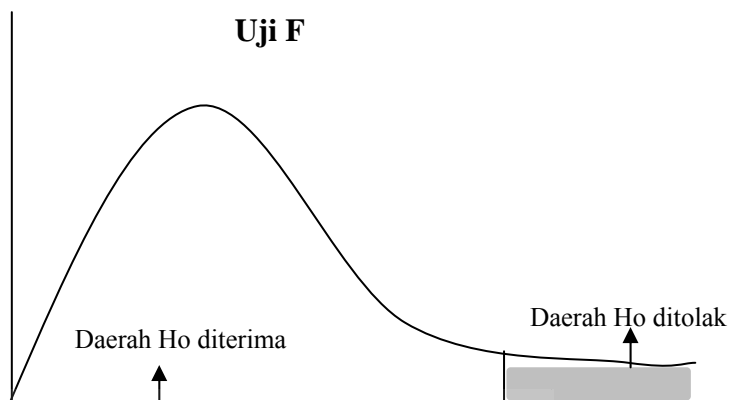
F : Harga F Hitung

R^2 : Koefisien determinasi terkoreksi

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Gambar 4.2.



Kriteria pengujian :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima (Kesimpulan model yang dipakai eksis) sehingga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak (Kesimpulan model yang dipakai eksis) sehingga tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi.

4.8. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Berikut ini akan dijelaskan definisi operasional variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini :

1. Variabel Kepemimpinan (Variabel Bebas 1)

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) terdiri dari konsultatif ($X_{1.1}$), directive ($X_{1.2}$), supporting ($X_{1.3}$), partisipative ($X_{1.4}$), delegasi ($X_{1.5}$), kontrol ($X_{1.6}$).

2. Variabel Pengembangan Karir (Variabel Bebas 2)

Variabel bebas kedua dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X_2) terdiri dari prestasi kerja ($X_{2.1}$), latar belakang pendidikan ($X_{2.2}$), pendidikan dan latihan yang telah diikuti ($X_{2.3}$), pengalaman kerja ($X_{2.4}$), kesetiaan pada organisasi ($X_{2.4}$), hubungan antara manusia ($X_{2.4}$).

3. Variabel Kinerja (Variabel Terikat)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) yang terdiri atas: *speed activity* (Y₁), *work timetable* (Y₂), *job knowledge* (Y₃), *personal qualities* (Y₄), *inisiative* (Y₅), *quality of work* (Y₆).

Pengukuran variabel diatas dilakukan menggunakan skala tingkat sumatif (*summated rating scale*) dikenal dengan skala *Likert*, yaitu merupakan skala yang berisi 5 (lima) tingkat jawaban kesetujuan terhadap pertanyaan.

Kriteria penelitian mengenai variabel yang diamati yang meliputi Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi. Menurut skala *Likert* tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner, sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	nilai : 5
Setuju (S)	nilai : 3
Netral (N)	nilai : 3
Tidak Setuju (TS)	nilai : 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	nilai : 1

Skala *Likert* dalam penelitian ini termasuk dalam jenis skala interval dimana skala ini tidak diperoleh nilai mutlak (absolut) dari obyek yang diteliti melainkan hanya kecenderungan saja.

Tabel 4.4.
Tabel Variabel dan Indikator

Variabel Penelitian	Indikator	Referensi
X ₁ Kepemimpinan	<p>X_{1.1}. Konsultatif (adanya komunikasi dua arah antara pegawai dan atasan atas suatu pekerjaan)</p> <p>X_{1.2}. Directive/mengarahkan (Adanya pemberian petunjuk atas instruksi yang diberikan kepada pegawai)</p> <p>X_{1.3}. Supporting/mendukung (Bentuk dukungan dari atasan kepada pegawai untuk selalu berkeaktivitas dan melaksanakan pekerjaan.</p> <p>X_{1.4}. Partisipative/partisipasi (Adanya pengikut sertaan karyawan dalam mengambil keputusan dalam masalah tertentu)</p> <p>X_{1.5}. Delegasi (Bentuk pemberian kepercayaan atasan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan)</p> <p>X_{1.6}. Kontrol (Pengawasan langsung yang dilakukan atasan kepada pegawai terhadap kinerja.</p>	<p>Hadari Nawawi dan Martini Handari, 2006, <i>Kepemimpinan yang Efektif</i>, Gadjah Mada University Press</p> <p>Hitt, Michael A R dan Robert E. Hoskinsson, 2003, <i>Strategic Management : Competitiveness and Globalization</i>, Thomson South Western, Ohio.</p>
X ₂ Pengembangan Karir	<p>X_{2.1}. Kebijakan organisasi</p> <p>X_{2.2}. Prestasi kerja</p> <p>X_{2.3}. Latar belakang pendidikan</p> <p>X_{2.4}. Pendidikan dan latihan yang telah diikuti</p> <p>X_{2.5}. Pengalaman kerja</p> <p>X_{2.6}. Kesetiaan pada organisasi</p> <p>X_{2.7}. Hubungan antara manusia.</p>	<p>Gouzali Saydam. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management</i>, Jilid 2, Gunung Agung, Jakarta.</p>

<p>Y₁ Kinerja</p>	<p>Y_{1.1}. Speed activity (kecepatan menyelesaikan pekerjaan) Y_{1.2}. Work timetable (disiplin tepat waktu dlm pekerjaan) Y_{1.3}. Job Knowledge (pemahaman dan pengetahuan karyawan ttg pekerjaan mereka. Y_{1.4}. Personal qualities (kualitas yang dimiliki seorang dalam bekerja) Y_{1.5}. Initiative (ide yang dimiliki karyawan dlm bekerja) Y_{1.6}. Quality of work (kualitas pekerjaan yang dimiliki pegawai).</p>	<p>Mondy R. Wayne, Noe Robert M, 1990, <i>Human Resource Management fourth edition, Library of Congress Catalog, USA.</i> Amstrong, Mitchael, 1994, <i>Performance Management, Kogan Page Limited.</i></p>
----------------------------------	--	--

