

## Pengaruh Metode *Assessment Center* Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat

Bavarian Vivaldi<sup>1</sup>, Azwar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, [bavarianvivaldi90@gmail.com](mailto:bavarianvivaldi90@gmail.com)

<sup>2</sup>Jurusan Administrasi Niaga – Politeknik Negeri Jakarta, [azwar@bisnis.pnj.ac.id](mailto:azwar@bisnis.pnj.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine how much influence the assessment center method has on the career development of employees at PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Head Office. The research method used in this research is quantitative research using a purposive sampling technique. Data collection uses primary and secondary data. The instrument testing uses a validity test and a reliability test. For testing classic assumptions using the normality test and linearity test. And hypothesis testing uses simple linear regression analysis, simple correlation analysis, coefficient of determination  $R^2$ , and T-test. The total population of 74 employees who served as managers with the calculation of the sample using the Slovin formula, so the total sample of 62 respondents. The data is processed using SPSS software version 25 for windows. The regression equation in this study shows the correlation value of the assessment center (X) variable has an increase in the career development variable (Y) by 49.6%. Based on the results of a simple correlation analysis obtained 67.6% which means there is a sufficient relationship between the assessment center variable (X) to the career development variable (Y). Based on the analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained 45.7% of career development is influenced by the assessment center, while the remaining 54.3% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keyword:** *Assessment Center, Career Development.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh metode *assessment center* terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi sederhana, koefisien determinasi  $R^2$ , dan uji signifikan T. Jumlah populasi sebanyak 74 karyawan yang menjabat *manager* dengan perhitungan sampel menggunakan rumus *Slovin*, sehingga jumlah sampel sebanyak 62 responden. Data yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25 *for windows*. Persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan nilai korelasi regresi variabel *assessment center* (X) memiliki kenaikan pada variabel pengembangan karir (Y) sebesar 49,6%. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana diperoleh 67,6% yang artinya adanya hubungan yang cukup antara variabel *assessment center* (X) terhadap variabel pengembangan karir (Y). Berdasarkan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 45,7% pengembangan karir dipengaruhi oleh *assessment center*, sedangkan sisanya 54,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Assessment Center, Pengembangan Karir.*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini membutuhkan perubahan baru didalam kehidupan manusia, di mana terjadi perubahan yang sangat cepat di berbagai bidang kehidupan. IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi)

menjadi salah satu perubahan yang mempengaruhi pola hidup manusia. Perubahan tersebut tidak terlepas dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki manusia, yang dalam suatu perusahaan disebut dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mencari suatu metode untuk menggali kemampuan manajerial agar metode pengembangan SDM memiliki kemampuan yang cukup tinggi dalam memprediksi tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu posisi yang direncanakan baginya, sehingga hasil yang diperoleh bisa memuaskan. Disinilah kemudian dapat bersinggungan dengan metode yang sering disebut *assessment center* yang merupakan salah satu metode penilaian kinerja perusahaan.

*Assessment center* disebut sebagai suatu penilaian kinerja yang berorientasi pada masa yang akan datang, karena metode *assessment center* itu metode yang dapat mengidentifikasi orang-orang yang akan dipromosikan pada jabatan tertentu dan dapat juga menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan biasanya *assessment center* menilai pekerjaan yang sedang dijabatnya atau yang akan dijabatnya nanti.

Dengan menggunakan metode *assessment center* di sebuah perusahaan dapat meningkatkan *performance* dan kesuksesan yang lebih baik dibandingkan dengan metode lainnya. Adapun perbandingan tingkat validitas metode *assessment center* dengan metode lain yang diungkapkan oleh Smith, Greggs dan Andrews (1989) dalam artikel Fredy Joko (2017) yang menyatakan “bahwa tingkat validitas *assessment center* merupakan yang paling tinggi diantara metode lainnya yaitu 0,63.”

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor pusat adalah salah satu perusahaan yang menerapkan metode *assessment center*. *Assessment center* di perusahaan ini berdiri pada tahun 2012 di

*Human Capital Management Division* yang didalamnya terdapat *Learning Center Division* dan diresmikan oleh Deputi Bidang Usaha Jasa Kementrian BUMN, dimaksudkan untuk pusat informasi dan pemetaan kompetensi karyawan secara objektif. amun dalam beberapa tahun belakangan ini metode *assessment center* yang digunakan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor pusat ini tidak melakukan evaluasi mengenai metode *assessment center* ini Perusahaan ini memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan, dan untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif para karyawan perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta sikap yang tepat. Dari data karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor pusat tahun 2020 diperoleh informasi bahwa ada 2.204 karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Setiap karyawan memiliki tugas dan perannya masing-masing dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun dalam beberapa tahun belakangan ini metode *assessment center* yang digunakan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor pusat ini tidak melakukan evaluasi mengenai metode *assessment center* ini.

Tetapi apakah harapan dari manajemen akan sama dengan harapan dari para karyawan tentang digunakannya metode *assessment center* tersebut dikaitkan dengan pengembangan karir di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk? Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan metode *assessment center* terhadap pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan. Seringkali kedua pihak tersebut tidak sepaham mengenai kebutuhan pengembangan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Metode *Assessment Center* Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat yang berlokasi di Menara Bank BTN Jl. Gajah Mada No. 1, RT.2/Rw.8, Kel. Petojo Utara, Kec. Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan yang menjabat sebagai *manager* di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat yang berjumlah 74 *manager*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n : Ukuran sampel
- N : Jumlah populasi
- e : Perkiraan tingkat kesalahan pengambilan sampel, sebanyak 5%

Berdasarkan rumus Slovin, maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{74}{1 + 74(0,05)^2}$$

$$n = \frac{74}{1,185} = 62,44 = 62$$

Didapat jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 62 *manager*.

Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti, yaitu karyawan yang menjabat sebagai *manager* dan memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun.

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Assessment Center* (X) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (Y). Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada *manager* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat.

Kuesioner yang digunakan berbentuk *check list* menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dengan skala 4. Kuesioner diberikan kepada *Learning Center Division* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat dalam bentuk *hardcopy* dan disebarakan kepada *manager* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat dalam bentuk *google form*.

Pengujian instrumen validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan uji coba (*pre-test*) kuesioner sebanyak 25 responden di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat di luar sampel penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis. Uji asumsi klasik

meliputi uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan *software* SPSS 25 *for windows* dan uji linearitas menggunakan *test for linearity*. Untuk uji hipotesis meliputi analisis regresi linear sederhana, analisis korelasi sederhana, koefisien determinasi  $R^2$ , dan uji signifikan T.

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Temuan**

Penelitian ini membahas pengaruh satu variabel bebas yaitu *assessment center* (X) terhadap satu variabel terikat yaitu pengembangan karir (Y). Untuk mendapatkan data kedua variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada *manager* PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. Untuk melakukan uji normalitas dan uji hipotesis, data yang dimiliki harus valid dan reliabel untuk digunakan dalam mencari pengaruh antar variabel. Adapun distribusi data dalam penelitian ini juga harus normal.

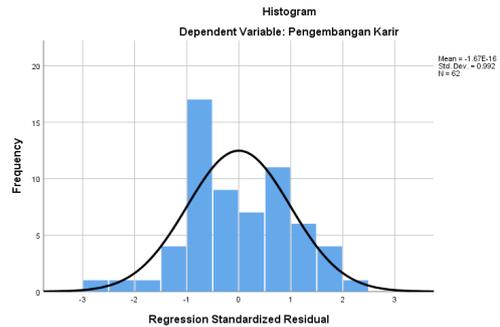
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	4.85599659
Most Extreme	Absolute	.085
Differences	Positive	.085
	Negative	-.074
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

*sumber : hasil data olahan*

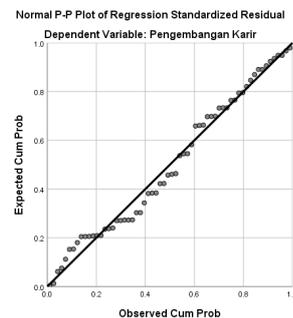
Berdasarkan tabel 1 di atas hasil pengujian normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil signifikansi (Sig) sebesar 0,200 (lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ ) maka data tersebut berdistribusi normal.

Gambar 1. Grafik Histogram



*sumber : hasil data olahan*

Gambar 2. Uji Normalitas Grafik P-Plot



*sumber : hasil data olahan*

Pada gambar 2 dijelaskan bahwa penyebaran sebagian besar titik-titik beredar pada sekitar garis dan searah dengan garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data adalah normal. Dengan melihat tampilan gambar 1 dan gambar 2, histogram maupun grafik p-plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Penge	Betw	(Combined)	1671.582	23	72.677	2.820	.002
mbanga	een	Linearity	1212.626	1	1212.626	47.046	.000
n Karir *	Grou	Deviation	458.956	22	20.862	.809	.696
Assess	ps	from Linearity					
ment		Within Groups	979.467	38	25.775		
Center	Total		2651.048	61			

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel 2, hasil uji linearitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,696. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat dipastikan kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear yang signifikan, hal tersebut menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan yang terjadi pada variabel terikat dengan membentuk garis linear.

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Sederhana

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of	df	Mean		
	Squares		Square	F	Sig.
1 Regression	1212.626	1	1212.626	50.581	.000 <sup>b</sup>
Residual	1438.423	60	23.974		
Total	2651.048	61			

sumber : hasil data olahan

Pada tabel 3 di atas, diperoleh F hitung (50,581) > F tabel (4,00) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa koefisien dari kedua variabel tersebut signifikan, atau dengan kata lain variabel *Assessment Center* (X) berpengaruh terhadap variabel *Pengembangan Karir* (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.655	3.454			2.216	.030
Assessment Center	.496	.070	.676		7.112	.000

sumber : hasil data olahan

Model persamaan regresi pada tabel 4 di atas diperoleh  $Y = 7,655 + 0,496X$ . Koefisien regresi menunjukkan bahwa jika terdapat penambahan satu angka variabel bebas maka akan meningkatkan pengembangan karir karyawan.

Tabel 5. Hasil Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations			
		Assessment Center	Pengembangan Karir
Assessment Center	Pearson	1	.676**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
Pengembangan Karir	Pearson	.676**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
N		62	62

sumber : hasil data olahan

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan, bahwa koefisien korelasi pearson antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,676. Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti. Koefisien korelasi pearson tersebut lebih besar dari nol atau  $0,676 > 0$  yang artinya telah terjadi hubungan linear yang positif. Koefisien korelasi pearson

tersebut masuk dalam kelas interval yang kuat yaitu 0,676 dalam rentang 0,60 – 0,799 yang artinya terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.448	4.896

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 45,7% pengembangan karir karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *assessment center* (X).

Tabel 7. Hasil Analisis Signifikan T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.655	3.454		2.216	.030
Assessment Center	.496	.070	.676	7.112	.000

sumber : hasil data olahan

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil pengujian signifikan t diperoleh untuk variabel *assessment center* dengan nilai  $t_{hitung} = 7,112 > t_{tabel} = 2,000$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa *assessment center* (X) memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir (Y). Berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Arah koefisien

regresi positif berarti *assessment center* (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Semakin baik *assessment center* yang ada di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat maka akan semakin tinggi pula pengembangan karir (Y) karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah *assessment center* (X) maka akan semakin rendah pula pengembangan karir (Y) karyawannya.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat dalam meningkatkan pengembangan karir karyawannya.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawannya supaya karyawan tersebut bisa meningkatkan kemampuannya dan menampilkan performa terbaiknya. Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa angka pengembangan karir selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa angka pengembangan karir karyawan memiliki peningkatan sekitar 20 karyawan meningkatkan jabatan yang dimiliki sebelumnya. Kekurangan dalam pengembangan karir karyawannya dikarenakan pemimpin perusahaan masih subjektif dalam memutasi karyawannya yang menyebabkan karyawan yang berpotensi dan memiliki performa terbaik bisa saja diturunkan jabatannya atau dipindahkan jabatannya ke cabang lain.

Akan tetapi dari hasil penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 62 karyawan yang menjabat *manager* di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Pusat menunjukkan bahwa *assessment center* berpengaruh terhadap

pengembangan karir karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat. Untuk variabel bebas tersebut memiliki koefisien yang positif yang artinya setiap penambahan *assessment center* maka pengembangan karir karyawan akan meningkat. Dari penelitian ini dapat dilihat juga bahwa PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk juga sudah memberikan penerapan *assessment center* yang baik. Untuk faktor *assessment center* dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat merasa puas terhadap indikator yang ada di kuesioner penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ni Putu Eka Pebriani dan I Made Sentosa (2019), yang menyatakan bahwa metode *assessment center* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Metode *assessment center* merupakan variabel penting yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan dalam berkarir, perusahaan hendaknya memberi kesempatan yang lebih dalam hal berprestasi ke jenjang yang tinggi. Perusahaan harus selalu melakukan sosialisasi tentang manfaat dari penggunaan metode *assessment center* bahwa dengan adanya metode tersebut maka pengembangan karir karyawan akan meningkat.

*Assessment center* merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan pengembangan karir karyawan. *Assessment center* bisa saja menurunkan atau meningkatkan pengembangan karir karyawan, hal tersebut tergantung pada peningkatan *assessment center* yang dilakukan karyawan. Dengan adanya *assessment center* maka karyawan dapat

meningkatkan kemampuan dan performa terbaiknya sehingga mendapatkan promosi suatu jabatan. Namun jika penerapan *assessment center* dilakukan kurang baik maka karyawan menilai *assessment center* menjadi suatu penerapan yang tidak berguna untuk pengembangan karir.

Menurut pendapat Syaiful F. Prihadi (2004:56) bahwa dampak *assessment center* untuk promosi adalah efek samping yang kurang dikehendaki dalam hal menjadikan proses yang ditakuti dan demotivasi terhadap mereka yang gagal melampauinya. Maka dari itu, penerapan *assessment center* harus dilakukan secara sempurna dan terbuka dengan karyawan yang akan di *assessment*, agar karyawan bisa memperbaiki potensinya dan performanya untuk penerapan *assessment center* selanjutnya.

Tidak banyak juga karyawan yang mengeluhkan pengembangan karirnya tidak meningkat dengan menyalahkan kondisi lingkungan. Dampak utama pada pengembangan karir di perusahaan adalah kurangnya informasi dari perusahaan dalam mengembangkan karir karyawannya. Selain itu, kriteria-kriteria dan persyaratan untuk mendapatkan promosi jabatan seringkali tidak dipahami oleh karyawan. Oleh karena itu, manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan pihak perusahaan khususnya pimpinan dan divisi *human capital* dalam memperhatikan penerapan *assessment center* yang dilakukan di perusahaan. Dengan demikian pengembangan karir karyawan yang ada di perusahaan dapat meningkat.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara metode *assessment center* terhadap pengembangan karir karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Pusat.

## SARAN

Saran yang disampaikan peneliti berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada beberapa pernyataan *assessment center* yang harus ditingkatkan oleh perusahaan yang meliputi sosialisasi *assessment center* dan penilaian *assessment center*. Penulis berharap PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dapat meningkatkan sosialisasi sebelum dan sesudah pelaksanaan *assessment center* agar karyawan bisa menyiapkan performanya untuk mengembangkan karirnya. Perusahaan bisa terbuka dengan karyawan tentang hal apa saja yang dinilai pada pelaksanaan *assessment center*. Perusahaan juga harus meningkatkan evaluasi metode *assessment center* setiap tahunnya untuk mengukur penilaian apa saja yang harus dipertahankan dan harus diubah dalam pelaksanaan *assessment center* kedepannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa pernyataan pengembangan karir yang harus diperhatikan perusahaan meliputi prestasi kerja karyawan. Penulis berharap kepada pihak perusahaan bisa lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan agar para karyawan meningkatkan pengembangan karirnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Journal article

- Joko, Fredy. 2017. "MANAGEMENT ASSESSMENT CENTER BPKP (MAC BPKP)."
- Pebriani, Ni Putu Eka. I Made Sentosa. 2019. "Pengaruh Metode *Assessment Center* Terhadap Pengembangan Karir PT Tirta Investama Bali". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*. Bali: Universitas Ngurah Rai.

### A book

- Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.