
PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MANDIRI BANGUNAN MEDAN

Melkyory Andronicus, Cynara Danette Liem, Indah Angelita, Harris Kristanto,
Silvia Juliago
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 karyawan dan sampel berjumlah 94 karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (16,157) > F_{tabel} (2,71)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Keywords: Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Pelatihan Kerja; Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Berdasarkan wawancara awal diperoleh bahwa prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Penurunan kepuasan kerja karyawan ini dapat dicerminkan dari banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Sedikitnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa penghargaan, promosi jabatan bagi yang berprestasi sehingga menyebabkan penurunan prestasi kerja. Banyak karyawan merasa bahwa tidak ada pendorong untuk mempertahankan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja di dalam perusahaan masih kurang diadakan. Hal ini tercermin dari frekuensi pelatihan yang berupa seminar yang sedikit dilakukan dan hanya dipilih beberapa karyawan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?

KERANGKA KONSEPTUAL

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Wibowo (2014), kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor prestasi kerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sugiono (2018), prestasi kerja berhubungan dengan motivasi kerja. Prestasi akan rendah jika motivasi rendah meskipun ada kemampuan. Menurut Wijono (2015), tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tersebut tidak dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja. Menurut Priansa (2014), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

H₃: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

H₄: Kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Jaya Mandiri Bangunan Medan

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel, metode simple random sampling dengan rumus Slovin yaitu sehingga diperoleh jumlah populasi sebanyak 94 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 94 karyawan, dan 30 karyawan di luar sampel dijadikan responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas. Menurut Arikunto (2017), teknik *simple random sampling* ini diberi nama demikian karena dalam pengambilan sampelnya peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi, sehingga semua subjek dianggap sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji validitas dapat juga dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

No	Variabel	Pertanyaan	Total Correlation	r _{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	X _{1.1}	0,777	0,361	0,000	Valid
		X _{2.1}	0,902	0,361	0,000	Valid
		X _{3.1}	0,904	0,361	0,000	Valid
		X _{4.1}	0,865	0,361	0,000	Valid
		X _{5.1}	0,868	0,361	0,000	Valid
		X _{6.1}	0,882	0,361	0,000	Valid
		X _{7.1}	0,863	0,361	0,000	Valid
		X _{8.1}	0,902	0,361	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja	X _{1.2}	0,787	0,361	0,000	Valid
		X _{2.2}	0,833	0,361	0,000	Valid
		X _{3.2}	0,905	0,361	0,000	Valid
		X _{4.2}	0,932	0,361	0,000	Valid
		X _{5.2}	0,950	0,361	0,000	Valid
		X _{6.2}	0,933	0,361	0,000	Valid
		X _{7.2}	0,704	0,361	0,000	Valid
		X _{8.2}	0,717	0,361	0,000	Valid
		X _{9.2}	0,828	0,361	0,000	Valid
		X _{10.2}	0,890	0,361	0,000	Valid
3.	Pelatihan Kerja	X _{1.3}	0,958	0,361	0,000	Valid
		X _{2.3}	0,929	0,361	0,000	Valid
		X _{3.3}	0,903	0,361	0,000	Valid
		X _{4.3}	0,970	0,361	0,000	Valid

		X5.3	0,956	0,361	0,000	Valid
		X6.3	0,965	0,361	0,000	Valid
		X7.3	0,953	0,361	0,000	Valid
		X8.3	0,978	0,361	0,000	Valid
		X9.3	0,930	0,361	0,000	Valid
		X10.3	0,976	0,361	0,000	Valid
4.	Prestasi Kerja	Y ₁	0,803	0,361	0,000	Valid
		Y ₂	0,881	0,361	0,000	Valid
		Y ₃	0,940	0,361	0,000	Valid
		Y ₄	0,898	0,361	0,000	Valid
		Y ₅	0,882	0,361	0,000	Valid
		Y ₆	0,914	0,361	0,000	Valid
		Y ₆₇	0,869	0,361	0,000	Valid
		Y ₈	0,835	0,361	0,000	Valid
		Y ₉	0,852	0,361	0,000	Valid
		Y ₁₀	0,855	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data SPSS, 2020

Hasil pengujian instrumen dari variabel bebas dan terikat memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dan nilai sig. dibawah 0,05 bahwa valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

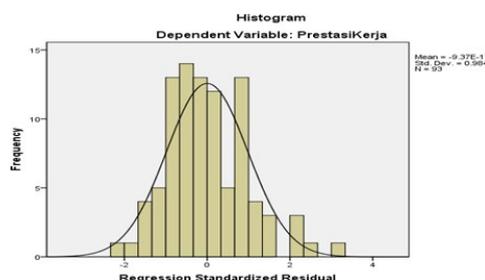
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,953	8	Reliabel
Motivasi Kerja	0,957	10	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,988	10	Reliabel
Prestasi Kerja	0,965	10	Reliabel

Sumber: Data SPSS, 2020

Nilai Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

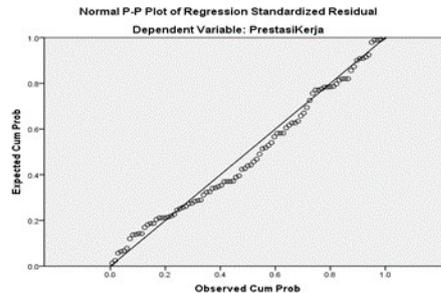
Hasil pengujian normalitas, yaitu:



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Sumber: Data SPSS, 2020

Grafik histogram pada Gambar 1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data SPSS, 2020

Pada gambar Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.25187568
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.785
Asymp. Sig. (2-tailed)		.569

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS, 2020

Nilai signifikan $0,569 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji hasil tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ yaitu kepuasan kerja (0,889), motivasi kerja (0,855) dan pelatihan kerja (0,795). Nilai VIF untuk variabel variabel < 10 , bahwa kepuasan kerja (1,125), motivasi kerja (1,169) dan pelatihan kerja (1,258) berarti bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

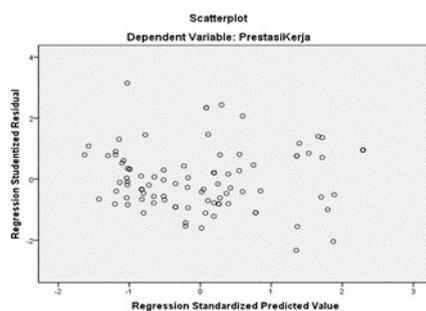
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.882	3.308		1.174	.244		
	KepuasanKerja	.318	.096	.299	3.303	.001	.889	1.125
	MotivasiKerja	.251	.080	.290	3.142	.002	.855	1.169
	PelatihanKerja	.245	.102	.229	2.392	.019	.795	1.258

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data SPSS, 2020

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS, 2020

Dari grafik menunjukkan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Uji Gletjer

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.081	1.948		1.581	.117
	KepuasanKerja	.056	.057	.108	.985	.327
	MotivasiKerja	.044	.047	.105	.943	.348
	PelatihanKerja	.059	.060	.112	.971	.334

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Data SPSS, 2020

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu kepuasan kerja (0,327), motivasi kerja (0,348) dan pelatihan kerja (0,334) bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,882 + 0,318 X_1 + 0,251 X_2 + 0,245 X_3 + e$$

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.882	3.308		1.174	.244
	KepuasanKerja	.318	.096	.299	3.303	.001
	MotivasiKerja	.251	.080	.290	3.142	.002
	PelatihanKerja	.245	.102	.229	2.392	.019

a. Dependent Variable: PrestasiKerja
 Sumber: Data SPSS, 2020

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta sebesar 3,882 menyatakan bahwa jika tidak ada atau konstan maka variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja maka Prestasi Kerja pada sebesar 3,882 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,318 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat Prestasi Kerja sebesar 0,318 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,251 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat Prestasi Kerja sebesar 0,251 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja sebesar 0,245 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel Pelatihan Kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat Prestasi Kerja sebesar 0,245 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.331	9.407

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KepuasanKerja, MotivasiKerja
 b. Dependent Variable: PrestasiKerja
 Sumber: Data SPSS, 2020

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,331. Hal ini berarti 33,1% dari variasi variabel prestasi kerja yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja,

sedangkan sisanya sebesar 66,9% (100% - 33,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompetensi kerja, stres kerja, analisa jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel berikut hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4288.864	3	1429.621	16.157	.000 ^a
	Residual	7874.943	89	88.483		
	Total	12163.806	92			

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, KepuasanKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data SPSS, 2020

Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (16,157) > F_{tabel} (2,71)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara simultan kepuasan kerja, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel berikut hasil pengujian hipotesis secara Parsial yaitu:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.882	3.308		1.174	.244
	KepuasanKerja	.318	.096	.299	3.303	.001
	MotivasiKerja	.251	.080	.290	3.142	.002
	PelatihanKerja	.245	.102	.229	2.392	.019

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Data SPSS, 2020

1. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,303 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.
2. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,142 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

3. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,392 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,019 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Pembahasan

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,303 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,142 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Menurut Wijono (2015), tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari seorang individu tersebut tidak dapat meningkatkan prestasinya.

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,392 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,019 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Menurut Priansa (2014), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Saran-saran yang berguna bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara peningkatan gaji, meningkatkan motivasi dengan cara lebih sering memberikan

reward, dan memperbaiki pelatihan kerja dengan cara materi yang diberikan disesuaikan dengan jabatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gelora Aksara
- Pratama Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irfam. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 4(1), 79-86.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 6(1), 21-30.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 6-13.
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada media Group.
- Tegar, Nanang. 2019. Manajemen SDM dan Karyawan. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Wijono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.