

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN DAIRI**

Kristina Hakim Marpaung, Anggiat Parluhutan Tambunan, Selamat Siregar  
Universitas Methodist Indonesia

**ABSTRAK**

*Pengembangan karir adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang ditunjukkan oleh pegawai ke dalam pekerjaan. Dengan demikian, pengembangan karir menggambarkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang unggul. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi yaitu 46 orang, sehingga sampelnya sebanyak 46 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai nilai  $F_{hitung}$  68,716 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  68,716 >  $F_{tabel}$  3,24 dan nilai Sig adalah 0,000 < 0,05, maka perencanaan karir dan manajemen karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien determinasi ( $R$ -Square) adalah 0,783. Nilai tersebut dapat diartikan variabel perencanaan karir dan manajemen karir mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,3% sisanya sebesar 100% - 78,3% = 21,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.*

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir; Kinerja Pegawai

---

**PENDAHULUAN**

Masa sekarang ini walaupun teknologi semakin maju, namun peranan manusia sebagai tenaga kerja masih mutlak dan merupakan faktor penentu bagi keberhasilan dalam pencapaian organisasi perusahaan. Tenaga kerja merupakan faktor penggerak dari faktor-faktor lain yang melaksanakan atau menggerakkan segala kegiatan yang ada dalam perusahaan. Semakin kompleks kegiatan suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi kualitas dan jumlah tenaga yang dibutuhkan.

Perencanaan adalah penentuan dari apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Manajer personalia perlu menyusun program personalia, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja untuk unit operasi yang ada. Merencanakan berarti menyusun rangkaian kerja sebagai pedoman, yang didasarkan pada kebutuhan dan ketersediaan .

Proses pengembangan karir melalui perencanaan dan manajemen karir. Perencanaan dan manajemen karir akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan pelatihan pegawai maupun karyawan.

---

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan atau organisasi dapat menjadikan prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, memotivasi, meningkatkan keterampilan kerja, dan termasuk untuk pengembangan karir karyawan secara berkala, pemberhentian, penghargaan atau penggajian.

Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD), Kabupaten Dairi merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengelola pendapatan daerah yang ingin mempertahankan atau ingin peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam bidang sumber daya manusia yang telah dirumuskan. Dalam hal ini Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah, Kabupaten Dairi melakukan jenjang karir pegawai, yaitu salah satunya berupa pengembangan karir bagi pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang semangat dalam mengembangkan karir karena penerapan promosi terhadap pegawai yang berprestasi dalam beberapa tahun ini tidak dilaksanakan secara rutin. Pegawai merasa prestasi kerja yang diraih hanya berkembang stagnan, seharusnya promosi jabatan terhadap pegawai dilakukan secara rutin, agar pegawai memiliki kesempatan dalam mengembangkan karirnya pada kantor yang lebih baik.

Begitu juga dengan pelatihan pegawai, BPPD kurang mengadakan program pelatihan untuk pegawainya, sehingga pegawai merasa kurang mampu dalam mengembangkan karirnya. Manajemen juga kurang menerapkan motivasi perhatian yang tulus dan tidak berupaya menciptakan persaingan yang sehat antar pegawai dalam berkarir. Akibatnya, keadaan tersebut akan mengganggu kinerja pegawai, karena pada umumnya kebijakan pimpinan akan mempengaruhi aktivitas unit organisasi yang dipimpinya.

Melalui latar belakang tersebut, maka diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh perencanaan karir dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh manajemen karir dalam meningkatkan kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BPPD, Kabupaten Dairi. Adapun manfaat yang diperoleh adalah untuk mempelajari lebih dalam bagaimana perencanaan karir dan manajemen karir dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BPPD, Kabupaten Dairi, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Pengertian Perencanaan Karir**

Menurut Simamora (2011), perencanaan karir (*carrer planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Tahap-tahap pengembangan karir menurut Simamora (2012) yaitu:

1. Karir Awal. Selama tahap memasuki sebuah perusahaan, pegawai mencoba mendapatkan gambaran realistis mengenai perusahaan dan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian, pengalaman dan minatnya.
2. Tahap pertengahan. Ini meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih jauh, tawaran dan organisasi lain, kesempatan untuk perusahaan jenjang lebih tinggi dan pembentukan nilai seseorang bagi perusahaan
3. Tahap Karir. Pada akhirnya mereka melepaskan diri dari tugas-tugasnya dan bersifat untuk pensiun.

### **Pengertian Manajemen Karir**

Manajemen karir merupakan proses penyesuaian minat karir individual dalam suatu organisasi dengan kemampuan organisasi tersebut atau perusahaan dalam merekrut karyawan. Manajemen karir merupakan proses memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna memenuhi kebutuhan melalui organisasi. Manajemen karir juga berarti suatu proses menunjuk kepada desain usaha formal dalam suatu organisasi agar mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Cara meningkatkan kinerja pegawai Menurut Dale (2012) untuk meningkatkan kinerja karyawan ada tiga cara yaitu:

1. Diagnosis. Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya adalah mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencairan manajer penyebab kinerja.
2. Pelatihan. Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.
3. Tindakan. Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Adapun jumlah populasi karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kabupaten Dairi Sebanyak 46 orang, terdiri dari 25 Aparatur Sipil Negara (ASN), 21 orang Tenaga Harian Lepas (THL).

## HASIL

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) dari butir pertanyaan tersebut  $> r_{tabel}$  (0,361). Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > 0,361$  ( $r_{tabel}$ ). Diketahui seluruh nilai  $r_{hitung} > 0.361$  ( $r_{tabel}$ ). Sehingga disimpulkan seluruh pertanyaan telah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0.924	Reliabel
Perencanaan Karir (X1)	0.883	Reliabel
Manajemen Karir (X2)	0.885	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22

Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha=0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas p, dengan ketentuan jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi, jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel 2. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

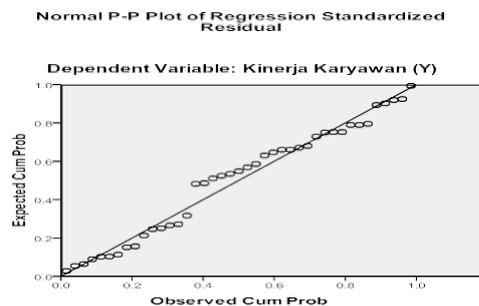
		Unstandardize d Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52250489
Most	Extreme	Absolute
Differences		Positive
		Negative
Test Statistic		.116

Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.181
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	99%	Confidence	.174
	Interval	Lower Bound	.164
		Upper Bound	.184

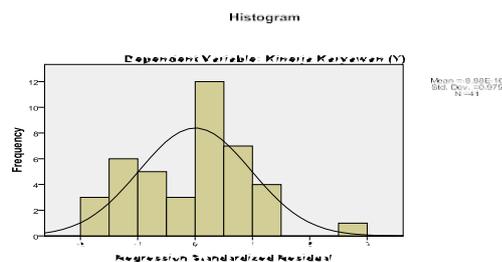
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 2, diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.181. Karena nilai probabilitas p, yakni 0.181, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0.05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



**Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot**



**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan normal probability plot, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 3, nilai VIF dari perencanaan karir adalah 2.128, nilai VIF dari manajemen karir adalah 2.128. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Perencanaan Karir	.470	2.128
Manajemen Karir	.470	2.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber Hasil Olahan SPSS 22

Untuk uji heteroskedastisitas, uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolute residual-nya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak di antara data pengamatan dapat dijelaskan dengan menggunakan koefisien signifikansi. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	.113
Perencanaan Karir	.639
Manajemen Karir	.501

a. Dependent Variable: RES\_2  
Sumber: Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4, diketahui nilai Sig. Glejser dari variabel perencanaan karir adalah  $0.639 > 0,05$ , nilai Sig. Glejser dari variabel manajemen karir adalah  $0.501 > 0,05$ . Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0.05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel 5 merupakan hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.974	2.408	
	Perencanaan Karir	.858	.147	.644
	Manajemen Karir	.351	.130	.298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.974 + 0.858X_1 + 0.351X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.974. Artinya, jika kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel lain, maka akan tetap bernilai 1.974.
2. Nilai koefisien regresi (b<sup>-1</sup>) sebesar 0.858. Artinya, nilai koefisien regresi perencanaan karir bernilai positif sebesar 0.858, yang berarti bahwa peningkatan 1 satuan perencanaan karir akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.858.
3. Nilai koefisien regresi (b<sup>-2</sup>) sebesar 0.351, artinya nilai koefisien regresi manajemen karir bernilai positif sebesar 0.351, yang berarti bahwa peningkatan 1 satuan manajemen karir akan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.351.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang memiliki hubungan paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah perencanaan karir dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.858.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja pegawai.

**Tabel 6. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.503	2	460.252	68.716	.000 <sup>b</sup>
	Residual	254.521	38	6.698		
	Total	1175.024	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Manajemen Karir, Perencanaan Karir

Berdasarkan Tabel 6, diketahui nilai  $F_{hitung}$  68.716 dan nilai Sig. adalah 0.000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  68.716 >  $F_{tabel}$  3.24 dan nilai Sig. adalah 0.000 <

0.05, maka perencanaan karir, manajemen karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 7. menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

**Tabel 7. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.820	.418
	Perencanaan Karir	5.848	.000
	Manajemen Karir	2.708	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 diperoleh hasil:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk perencanaan karir terhadap kinerja karyawan sebesar  $5.848 > t_{tabel}$  sebesar 2.02 atau Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk manajemen karir terhadap kinerja karyawan sebesar  $2.708 > t_{tabel}$  sebesar 2.02 atau Sig. sebesar  $0.010 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.772	2.58804

a. Predictors: (Constant), Manajemen Karir, Perencanaan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8, diketahui nilai koefisien determinasi (R-Square) adalah 0.783. Nilai tersebut dapat diartikan variabel perencanaan karir, manajemen karir mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 78.3% sisanyasebesar 21.7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lainnya.

---

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas, yakni perencanaan karir, manajemen karir mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 78.3%. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, perencanaan karir dan manajemen karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.848 > t_{tabel}$  sebesar 2.02 atau Sig. sebesar  $0.000 < 0.05$ . Manajemen karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.708 > t_{tabel}$  sebesar 2.02 atau Sig. sebesar  $0.010 < 0.05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Dasar, dan Kunci Keberhasilan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M., & Mateson, M.T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7-15.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2008. Perilaku Organisasi Edition (Edisi 12), Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2012. Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher
- Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- 
- Siagian, Sondang P, 2009, Manajemen Sumber Daya. Edisi. 1 Cetakan. 17 Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Sondang P. Siagian. 2009 Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rikena Cipta
- Steers, R. M dan Porter, L.W. 1983 Motivation and Work Behavior. New York: Academic Press.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta,
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1)
- Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.