
PENGARUH PROSES REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DANA PURNA INVESTAMA MEDAN

Nurmaidah Ginting, Ari Wijaya Hutagalung, Fitri, Neni Marcelina Pakpahan
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja, proses seleksi dan kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Dana Purna Investama Medan yang berjumlah 217 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 140 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian proses rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Proses seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi sebesar secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

Keywords: Proses Rekrutmen; Lingkungan Kerja; Proses Seleksi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawainya.

PT. Dana Purna Investama (DPI) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan fasilitas gedung (*Facility Management Services*), dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidangnya. PT. DPI berkantor pusat di Jakarta dan memiliki beberapa kantor cabang di kota besar di

Indonesia, salah satunya di Medan. Untuk menjalankan kegiatan usaha di bidang jasa pengelola gedung, jasa pelatihan & keterampilan tenaga kerja, dan jasa outsourcing dengan sumber daya yang dimiliki DPI berkomitmen membantu pelanggan dalam mengelola fasilitas gedungnya dengan baik sehingga pelanggan dapat fokus mengelola bisnis intinya.

Kinerja karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan, rendahnya tingkat kinerja dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang peneliti peroleh dari PT. Dana Purna Investama Medan pada satu tahun terakhir terlihat hasil setiap bulannya mengalami ketidakstabilan. Pada bulan Januari sampai bulan Juni penilaian kinerja karyawan terlihat baik, persentase penilaiannya bulan Januari 80%, Februari 82%, Maret 78%, April 78%, Mei 79%, Juni 80%,

sedangkan pada bulan Juli sampai Desember penilaian kinerja karyawan terlihat menurun, bulan Juli 70%, Agustus 69%, September 60%, Oktober 60%, November, dan Desember 65%.

Salah satu faktor yang diduga menyebabkan rendahnya penilaian kinerja pegawai adalah proses rekrutmen. Sistem perekrutan pada PT. Dana Purna Investama Medan tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang statusnya pegawai tetap, namun juga menggunakan tenaga kerja tidak tetap. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Selain proses rekrutmen, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan memberikan suasana, dan situasi kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Ruang kerja pada PT. Dana Purna Investama terbilang cukup nyaman peletakan AC sesuai dengan kebutuhan, hanya saja peletakan meja-meja, dan berkas-berkas di ruangan tersebut tidak tersusun dengan baik, sehingga ruangan terlihat padat.

Proses seleksi juga diduga faktor rendahnya kinerja karyawan. Proses seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi

pekerjaan yang lowong. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Representative, kendala yang dihadapi mereka dalam proses seleksi adalah data calon pelamar kadang dipalsukan (tidak jujur), dengan tujuan agar bisa lolos tes tahap administrasi, terjadi penarikan karyawan yang bersifat nepotisme, dan menyingkirkan mereka yang sebenarnya lebih pantas lolos.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. Adapun persoalan penelitian yang hendak dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan?
3. Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan?
4. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan?

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Proses Rekrutmen

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), rekrutmen/penarikan adalah salah satu fungsi operasional

manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2011), indikator rekrutmen adalah dasar sumber penarikan pegawai, sumber pegawai, dan metode penarikan pegawai.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sonny dalam Kaswan (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2012), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, bau-bauan di tempat kerja, keamanan kerja, suhu udara, dan dekorasi di tempat kerja.

Pengertian Proses Seleksi

Menurut Bangun (2012), seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Menurut Yuniarsih (2010) indikator seleksi adalah kelengkapan administrasi, wawancara, testing, dan kesehatan (fisik dan mental).

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bangun (2012), indikator kinerja karyawan

adalah sebagai berikut jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama, kualitas pekerjaan, dan kehadiran.

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), rekrutmen karyawan harus mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, serta harus didasarkan pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job requirement*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*).

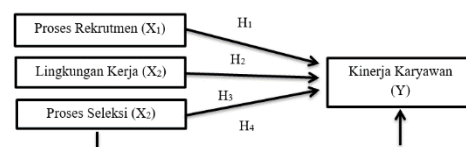
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ardana (2012), lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas yang membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015), proses seleksi melibatkan proses menduga yang terbaik dari penentuan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses pada pekerjaan tersebut.

Gambar kerangka penelitian tersaji di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Proses rekrutmen diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

H₂: Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

H₃: Proses seleksi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

H₄: Proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dana Purna Investama Medan dimana jumlah karyawannya sebanyak 217 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik "simple random sampling". Peneliti menggunakan rumus slovin

dalam penarikan sampel. Hasil perhitungan sampel setelah hasil pembulatan diperoleh sebanyak 140 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dari hasil *Pearson Correlation* tidak di bawah 0,361 dan signifikan berada di bawah 0,05.

Untuk variabel proses rekrutmen, lingkungan kerja, proses seleksi dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 dan juga *Pearson correlation* berada di atas 0,361 dan dinyatakan valid.

Menurut Ghazali (2016), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Diperoleh nilai reliabilitas setiap instrumen dari variabel proses rekrutmen, lingkungan kerja, proses seleksi dan kinerja karyawan lebih besar dari Cronbach Alpha 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik pada data penelitian yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji

multikolinieritas. Penjelasannya sebagai berikut:

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Dan Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel independen terhadap nilai absolute $> 0,5$.

Model Regresi Linier Berganda

Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
 b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi
 X_1 : Proses Rekrutmen
a : Konstanta
 X_2 : Lingkungan Kerja
 X_3 : Proses Seleksi
e : Standar Error

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas begitu juga sebaliknya.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$). Model hipotesis yang digunakan:

jika $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya variabel independen secara simultan tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen), dan jika $H_0: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen).

Kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Secara Parsial/ Individual (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Bentuk pengujiannya adalah: $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ (artinya variabel x secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel y), dan jika $H_0: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (artinya variabel x secara parsial berpengaruh terhadap variabel y).

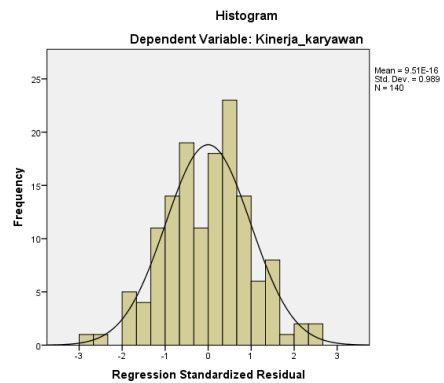
Kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak; dan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL

Pengujian Asumsi Klasik

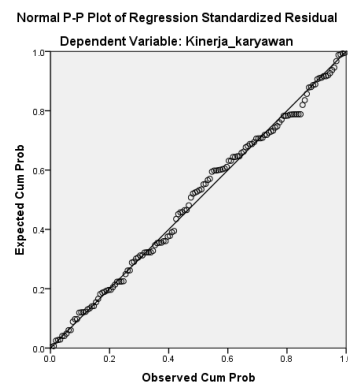
Uji Normalitas

Gambar 2 di bawah ini terlihat bahwa garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun kekanan. Hal ini berarti data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Histogram Normalitas

Gambar 3 menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang berarti bahwa menjelaskan bahwa data ini berdistribusi normal.



Gambar 3. Normal P-P plot

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) maka residual terdistribusi dengan normal.

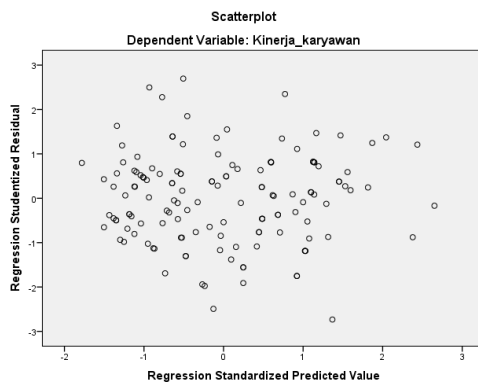
Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas didapat nilai VIF pada variabel proses rekrutmen sebesar 2,130, lingkungan kerja sebesar 2,069, dan proses seleksi sebesar 1,572 dimana kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* untuk variabel proses rekrutmen sebesar 0,469,

lingkungan kerja sebesar 0,483 dan proses seleksi sebesar 0,636 dimana lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala mutikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4 terlihat titik yang menyebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) dan berdasarkan gambar tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Scatterplot

Dengan menggunakan uji Glejser, didapat nilai (Sig). untuk variabel proses rekrutmen adalah sebesar 0,228, lingkungan kerja sebesar 0,252 dan proses seleksi sebesar 0,782. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Nilai persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,665 + 0,474 X_1 + 0,202 X_2 + 0,695 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,665 artinya jika tidak terdapat variabel proses rekrutmen (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Proses Seleksi (X_3), maka kinerja akan bernilai sebesar 3,665 satuan.

2. Variabel Proses rekrutmen (X_1) sebesar 0,474 yang bernilai positif, artinya bahwa setiap peningkatan variabel proses rekrutmen sebesar 1 satuan, maka nilai pada proses rekrutmen akan meningkat sebesar 0,474 satuan, dengan asumsi bahwa variabel proses rekrutmen tetap.

3. Variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,202 yang bernilai positif, artinya bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,202 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja tetap.

4. Variabel Proses seleksi (X_3) sebesar 0,695 yang bernilai positif, artinya bahwa setiap peningkatan variabel proses seleksi sebesar 1 satuan, maka nilai pada Proses seleksi akan meningkat sebesar 0,695 satuan dengan asumsi bahwa variabel proses seleksi tetap.

Nilai Adjusted R Square adalah 0,634 artinya bahwa kemampuan variasi variabel proses rekrutmen (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan proses seleksi (X_3) dapat menjelaskan variasi dari kinerja sebesar 63,4% dan sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda diperoleh F_{hitung} sebesar 81,161, sedangkan pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2,67. Dengan hasil ini diketahui $81,161 > 2,67$, dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen, lingkungan kerja, dan proses seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.665	2.208		1.660	.099
Proses_rekrutmen	.474	.110	.322	4.302	.000
Lingkungan_kerja	.202	.072	.206	2.789	.006
Proses_seleksi	.695	.110	.406	6.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan
 Sumber : Hasil penelitian, 2020

Pada Tabel 1 hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,302 > 1,655$ dan juga nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel proses rekrutmen yang berarti secara parsial proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,789 > 1,655$ dan juga nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.

3. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,303 > 1,655$ dan juga nilai Signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel proses seleksi yang berarti secara parsial proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dapat disimpulkan variabel proses rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.
2. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.
3. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.
4. Hasil Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Dana Purna Investama Medan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka PT. Dana Purna

Investama Medan disarankan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, karena pencapaian target yang stabil akan membuat perusahaan mampu bertahan dan beroperasi pada tahun berikutnya.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan meneliti atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat mengembangkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. ISBN 978-979-756-801-6. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. ISBN 978-602-289-199-4. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivarrete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8. Cetakan VIII. Semarang: Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. ISBN 979-526-491-5. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi 1. Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-2. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-15. ISBN 978-979-8433-24-5. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. ISBN 978-602-9324-52-5. Jakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Services*).
- Supomo, R. Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. ISBN 978-602-277-724-3. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-4. ISBN 978-979-1486-76-7. Jakarta: Prena Damedia Group.
- Yuniarsih. Tjutju. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan 3. ISBN 978-979-8433-98-6. Bandung: Alfabeta.
- Winarto, W. (2016). *External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry*. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).

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.

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.