

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

T Nur Khalisa¹, Iriani², Ahmad Husin³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
tengkunurkhalisa4@gmail.com

Published: January 2026

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui tentang pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan. Penelitian mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan dengan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidak pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian 1) Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan. Dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 2,165 Pengembangan karir terhadap kinerja. 2) Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil sebesar 2,575. 3) Besarnya pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan sebesar 10,163 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,396 atau 39,6%, sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam setiap organisasi merupakan salah satu faktor yang penting. Pentingnya sumber daya manusia dalam berorganisasi dapat dikatakan bahwa individu atau pegawai merupakan aset paling berharga yang berdampak pada kesejahteraan organisasi secara langsung di bandingkan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan peran utama dalam sebuah organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan, yang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi hasil kerja individu dalam organisasi. Karena kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi, kinerja pegawai adalah dasar atau acuan untuk menilai kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Karena itu, kinerja yang baik juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang, kinerja pegawai juga diperhatikan. Dua pendorong utama untuk meningkatkan kinerja adalah Pengembangan karir dan Motivasi kerja. Robbins dan Judge (2013) melakukan penelitian sebelumnya yang menunjukkan

bahwa pengembangan karir yang sistematis dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Forbes (2020) mencatat bahwa bisnis dengan program Pengembangan karir yang terstruktur memiliki retensi dan kinerja pegawai yang lebih tinggi.

Pengembangan karir adalah upaya untuk mengubah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik seseorang. Setiap orang harus terus menumbuhkan keinginan untuk bekerja. Pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap individu bertanggung jawab atas kemajuannya dalam karirnya. Hasil kerja pegawai menunjukkan hubungan antara pengembangan karir dan kinerja mereka. Jika seseorang merasa dihargai untuk apa yang mereka lakukan, mereka akan bekerja dengan lebih baik dan memaksimalkan potensi mereka. Jumlah keluhan yang disampaikan oleh pegawai tentang kurangnya perhatian instansi terhadap perjalanan karir mereka menunjukkan bahwa mungkin ada masalah dengan kemajuan karir di instansi.

Pada dasarnya, motivasi kerja para pegawai adalah dorongan mereka untuk bekerja, seperti yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan untuk mendorong bawahannya. Karena motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, tingkat motivasi tinggi akan menyebabkan kinerja yang lebih baik, sedangkan tingkat motivasi rendah akan menyebabkan kinerja yang lebih buruk. Dengan demikian, motivasi pegawai dapat mempengaruhi pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan jabatan seseorang dalam organisasi melalui berbagai aktivitas seperti pelatihan dan pendidikan untuk tumbuh profesional. Proses ini dimaksud untuk membantu seseorang untuk mencapai karir yang di inginkan dan mengembangkan kontribusi mereka dalam organisasi.

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya tertuju pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian target. (Robbins 2006).

Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2001), motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. Sedangkan menurut Wexley dan Yulk (2000), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Kinerja atau performance adalah cerita mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti dari kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga aktual performance, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang pegawai.

Menurut Mocheriono (2012). Kinerja merupakan implementasi dan rencana yang telah tersusun oleh organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, motivasi, kompetensi dan kepentingan. Menurut Nawawi (2004) dalam Suparno (2015), bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non fisik.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun lokasi penelitian ini adalah di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, di mana peneliti melakukan observasi, angket dan wawancara serta meminta data yang ada beberapa tahun terakhir terkait dengan tulisan penulis. Maka penelitian ini dilaksanakan terletak di Jl. Sisingamangaraja Km.5,5 No.14 Marindal, Medan, 20147, Harjosari II Medan Amplas. Objek penelitian yang akan penulis lakukan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir(X₁) dan Motivasi Kerja(X₂) dan Kinerja Pegawai(Y).

Populasi dalam penelitian ini pada Dinas Ruang Lingkup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 34 orang pegawai.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Karena dua variabel independen mempengaruhi variabel dependen, masalah yang akan dibahas adalah apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ini akan dibahas dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Rumus matematika sebagai berikut:

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

dimana:

Y = kinerja pegawai

a = *intercept*

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Motivasi kerja

b = Koefisien regresi.

e = *standard error*

Untuk menghitung koefisien korelasi, rumus Analisis Korelasi Berganda digunakan. Sugiyono (2014).

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2(r_{x_1y}^2)(r_{x_2y}^2)(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2}^2)}}$$

Keterangan:

$R_{x_1x_2y}$ = Korelasi antara variable X₁ dan X₂ secara bersama-sama dengan variable Y.

r_{x_1y} = Korelasi product moment antara X₁ dengan Y

r_{x_2y} = Korelasi product moment antara X₂ dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X₁ dan X₂

Untuk mengevaluasi model tersebut, pengujian dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95%, atau $\alpha = 5\%$.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen secara parsial, uji t digunakan, dan uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh suatu variabel independen terhadap variasi masing-masing variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t_{hitung} = statistik uji korelasi (*thitung*)

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

r^2 = koefisien determinasi

Berdasarkan pernyataan sebelumnya, kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka Ha1, Ha2 diterima dan H01, H02 ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka Ha1, Ha2 ditolak dan H01, H02 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisiensi regresi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji statistic F digunakan untuk mengidentifikasi apakah

semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012)

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi
 n = Jumlah data responden
 k = jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$ artinya Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$ artinya Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hal-hal di atas, maka standar pengambilan keputusan adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a diterima H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian R^2 digunakan untuk menghitung proporsi atau persentase sumbangan variabel independen terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Analisis koefisien determinasi digunakan, dan langkah perhitungannya sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r^2 = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus di atas, kriteria pengambilan keputusan adalah bahwa jika $0 \leq R^2 \leq 1$, maka variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linier ini untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel bergantung dengan menggunakan variabel bebas, yang mana variabel bebas tersebut telah diketahui besarnya dari jawaban responden.

Hasil Perhitungan Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,056	6,479		2,324	,027
	Pengembangan Karir	,308	,142	,338	2,165	,038
	Motivasi Kerja	,367	,143	,402	2,575	,015

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Sumber Data Diolah SPSS 25. Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dibuat persamaan umum pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

$$Y = 15,056 + 0,308 X_1 + 0,367 X_2$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 15,056 artinya jika pengembangan karir dan motivasi kerja 0 maka nilai kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 15,056
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir adalah 0,308 artinya setiap peningkatan bobot pengembangan karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,308 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,367 artinya setiap peningkatan bobot motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot kinerja pegawai sebesar 0,367 satuan.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 15.1
Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,056	6, 479		2,324	,027
	Pengembangan Karir	,308	,142	,338	2,165	,038
	Motivasi Kerja	,367	,143	,402	2,575	,015

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa

- 1) Koefisien korelasi antara Pengembangan karir dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,338 atau 33,8%. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik Pengembangan karir maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 2,165 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Koefisien korelasi antara Motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,402 atau 40,2%. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk Motivasi kerja adalah sebesar 2,575 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F (Simultan/ Bersama-sama)

Uji ini digunakan untuk menganalisis bagaimana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut :

Uji(Simultan/Bersama-sama) **ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428,493	2	214,247	10,163	,000 ^b
	Residual	653,507	31	21,081		
	Total	1082,000	33			

a) Dependent Variable: Kinerja pegawai

b) Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengembangan karir

Diketahui nilai uji F sebesar 10,163 dengan signifikansi 0,000 dimana disyaratkan signifikansi $F < 0,05$ agar hipotesis diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel independent

dalam penelitian ini yaitu variabel Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,629 ^a	,396	,357	4,59139

Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengembangan karir

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,396 atau 39,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39,6\% = 60,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yaitu iklim kerja, budaya kerja, dan komunikasi.

KESIMPULAN

- 1) Pengembangan karir dengan indikator yang meliputi: perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat yang dipromosikan, dan tingkat kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan pengolahan data diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan sebesar 2,165 . Sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan sebesar 2,575. terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal tersebut mempunyai arti bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.
- 3) Secara bersamaan Pengembangan karir dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,396 atau 39,6% Sedangkan sisanya 60,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain. Ini juga ditunjukkan dalam hasil uji f dengan koefisien variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 10,163 dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow & Asmadi, 2015. Motivation and Personality. Rajawali. Jakarta
- Andrew J. Dubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2013:77) Pengembangan Approach Seventh Edition. United States of America : Wiley
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka
- _____, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement.
- Bambang Sukoco. Bandung: Armico. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Bernardin & Russel. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bina Rena Pariwara. Cipta. CV. Alfabeta. dan R&D. Bandung: Alfabeta
- BPFE Career Development International Vol.13, No.3, pp. 209-223.
- Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Forbes (2020) 'The 10 Biggest Frauds in Recent US History', Forbes Media LLC.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., 1985, Grafindo Persada.
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, _____, _____. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Hartatik, Indah Puji (2019). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta:

- _____, _____. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, _____. S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. International Ihsan, M. . (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Inc Jakarta, Bumi Aksara, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurnal Paradigma. Vol.12 (1). Karir. PT. Refika Aditama, Bandung Ke Praktik. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R,” 4(2). Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Mangkunegara A.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Masram dan Mu’ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Media, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Moleong, Lexy J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta. PT. Remaja Rosdakarya Offset Publisher Remaja Rosdakarya revisi VI, Cetakan ke 13, PT. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga, Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery. E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 5 No. 9 2016 Precentice Hall International Inc.
- Rivai. V. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian _____, S. (2006). Organizational Behaviour, Concepts. San Diego: Prentice Hall _____, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- _____, Stephen. 2015. Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Sekaran & Bougie, (2016). Research Methods for Business : A Skill Building Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P, 2006, Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- _____, _____, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17 _____, _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Stephen P. Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: _____, (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, _____, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Sunyoto, D. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit CAPS Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Syahyuti. (2010). Definisi Variabel Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Wexley & Yulk. (2000). Perilaku Organisasi dan Psikologi dan Psikologi Personalialia. Alih bahasa Muh Shobaruddin. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Yogyakarta: