

PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

¹Ester Monika Gulo, ²Zamalludin Sembiring
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim
Nusantara Al-Washliyah Medan
Email : estermonicazeg@gmail.com

ABSTRAK

Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Sebab jika perencanaan karir dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan begitu sebaliknya. Berkenaan dengan pernyataan diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian seperti judul yang tercantum diatas. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1. Mengapa pengaruh perencanaan karir berpengaruh pada prestasi kerja, 2. Seberapa besar perencanaan karir berpengaruh pada prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja, 2. Seberapa besar pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Hipotesis pada penelitian ini adalah H_0 : Tidak terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. H_a : Terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa sebanyak 180 karyawan. Sedangkan sampelnya berjumlah sebanyak 64 karyawan dimana teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan rumus solvin dengan tingkat taraf signifikansi 10%.

Kata kunci: Perencanaan Karir, Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu dorongan orang bekerja pada suatu organisasi di instansi pemerintah adalah adanya kesempatan dan diukur dengan kemampuan, minat, serta kebutuhan karir karyawan untuk maju dan berkembang. Untuk orang-orang tertentu karir adalah tahapan-tahapan dari suatu perencanaan yang cermat walaupun beberapa faktor mengungkapkan ini merupakan semata-mata dari keberuntungan. Sebab pengalaman seseorang yang sudah menyusun perencanaan karir tidak menjamin karirnya menjadi berhasil karena mereka tidak memperhatikan konsep-konsep dasar perencanaan karir dan tidak menyadari bahwa sasaran-sasaran karir dapat memacuskannya karir yang lebih besar.

PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang dalam kegiatannya

mengurusi, mengelola, memanfaatkan dan mendayagunakan sumber daya sawit dan tebu secara maksimal. Instansi pemerintah memberikan kesempatan karyawannya untuk maju dan berkembang dengan menerapkan program perencanaan dan pengembangan karir yang khusus manajemen karyawan di Indonesia turut serta pula dalam reformasi birokrasi. Oleh karena itu, dengan menggunakan sistem manajemen SDM yang tepat untuk mengatur peran tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat bersama-sama mencapai prestasi dalam berkarir.

PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa sudah sewajarnya memperhatikan perencanaan karir karyawannya sehingga tercipta prestasi kerja karyawan yang mendukung terlaksananya pemerintahan yang baik. Belakangan ini permasalahan yang terjadi dikarenakan

adanya perlakuan yang tidak tepat dalam penempatan dan penyebaran karyawan pada setiap unit kerja yang kurang seimbang, adanya pola pengangkatan karyawan dalam birokrasi yang seharusnya didasarkan atas massa kerja atau hasil ujian kerap tidak terlaksana hal ini diakibatkan masih berlangsungnya pola pengangkatan berdasarkan kepentingan pemerintah, Kurang pengalaman dalam bekerja mengakibatkan sulitnya pegawai menerima tugas yang baru dengan tanggung jawab yang besar. Sehingga upaya-upaya yang diharapkan dapat meningkatkan karir karyawan dalam rangka memacu prestasi kerja karyawan kurang terwujud.

Berdasarkan hal tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji dan meneliti masalah perencanaan karir yang dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan, dan mengambil judul studi tentang **“Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**

Perumusan masalah dapat dilakukan dengan cara merumuskan judul selengkapnya. Namun demikian walaupun tampaknya masalah sudah dituangkan dalam bentuk judul, pembaca dapat menafsirkan dengan arti yang berbeda dengan maksud peneliti.” Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Mengapa pengaruh perencanaan karir berpengaruh pada prestasi kerja?
2. Seberapakah besar perencanaan karir berpengaruh pada prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:42). Prestasi kerja adalah

kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Perencanaan Karir

Menurut T.Hani Handoko (2018:23) Karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Panggabean (2012:17) Karier adalah suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan dan arti kehidupan bagi seseorang.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah yang sifatnya kuantitatif dimana desain ini lebih leluasa untuk dilakukan.

Populasi

Menurut Sugiono (2018 : hal.130) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang masih bertugas sebanyak 180 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, peneliti menggunakan penetapan sampel berdasarkan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan : n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
e = Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = n = \frac{180}{1 + 180(10\%)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,01)} = n = \frac{180}{1 + 1,8} = \frac{180}{2,8} = 64,2857$$

n = 64 responden

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berlokasi di Jl. Raya Medan – Tanjung Morawa KM.16 Tanjung Morawa..

Variabel Penelitian

Menurut Sugianto (2017:44) variabel penelitian adalah karater yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribun dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yang satu dengan objek yang lainnya dalam kelompo tertentu.

Berdasarkan judul penelitian, maka terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas X yakni : Perencanaan Karir (X).
2. Variabel Terikat (Y) yakni : Prestasi Kerja Karyawan.

Instrumen Penelitian

Menurut sumadi (2018:52) adalah alat yang digunakan untuk merekam keadaan dan aktivitas atribun-atribun psikologis. Dapat disimpulkan bahwa intrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan , memeriksa, menyelidiki suatu masalah. Instrument penelitian dapat diartikan pula sebagai alat untuk mengumpulkan , mengelola, menganalisis dan menyajikan

data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis, jadi semua alat yang bisa mendukung suatu penelitian bisa disebut sebagai instrument peneliti.

Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Imam Ghozali, (2018:45) pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi. Kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi di dalam mengukur gejala yang sama. Bila korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliable. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r_{alpha} positif atau $> r_{tabel}$, maka dapat disebut reliabel
2. Jika r_{alpha} negatif atau $< r_{tabel}$, maka dapat disebut tidak reliabel

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada sempel yang telah ditentukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian terhadap data tersebut.

Metode Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun regresi linear sederhana merupakan metode untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Variabel penyebab disebut dengan bermacam istilah: variabel bebas, variabel X atau variabel independen. Sedangkan variabel akibat dikenal dengan istilah: variabel terikat, variabel Y atau variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji t (uji parsial)

Uji t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan hasil perhitungan statistika. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji t parsial dalam analisis regresi berganda

bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (Lupiyoadi, 2015:168).

Koefisien Determinasi (R₂)

Korelasi bermanfaat untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel dengan skala – skala tertentu. Koefisien determinasi pada linier berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabelnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi atau lebih dikenal dengan r². Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai r² yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pertanyaan Tentang Perencanaan Karir (X)
Item-Total Statistics

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total
p1	Pearson Correlation	1	.251	.129	.231	.087	.033	.231	.035	.469
	Sig. (2-tailed)		.045	.311	.067	.495	.797	.067	.781	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p2	Pearson Correlation	.251	1	.028	.113	.261	.095	.113	.123	.449
	Sig. (2-tailed)	.045		.828	.372	.038	.453	.372	.335	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p3	Pearson Correlation	.129	.028	1	.287	.069	.259	.287	.095	.436
	Sig. (2-tailed)	.311	.828		.022	.589	.039	.022	.454	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p4	Pearson Correlation	.231	.113	.287	1	.161	.264	1.000	.555	.740
	Sig. (2-tailed)	.067	.372	.022		.204	.035	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p5	Pearson Correlation	.087	.261	.069	.161	1	.262	.161	.163	.539
	Sig. (2-tailed)	.495	.038	.589	.204		.037	.204	.199	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

p6	Pearson Correlation	.033	.095	.259	.264	.262	1	.264	.585	.589
	Sig. (2-tailed)	.797	.453	.039	.035	.037		.035	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p7	Pearson Correlation	.231	.113	.287	1.000	.161	.264	1	.555	.740
	Sig. (2-tailed)	.067	.372	.022	.000	.204	.035		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p8	Pearson Correlation	.035	.123	.095	.555	.163	.585	.555	1	.639
	Sig. (2-tailed)	.781	.335	.454	.000	.199	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
total	Pearson Correlation	.469	.449	.436	.740	.539	.589	.740	.639	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Pertanyaan Tentang Prestasi Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	total
p1 Pearson Correlation	1	.184	.298	.121	.051	.207	.198	.048	.482
Sig. (2-tailed)		.146	.017	.340	.686	.101	.116	.707	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p2 Pearson Correlation	.184	1	.212	.185	.069	.183	.338	.176	.483
Sig. (2-tailed)	.146		.093	.144	.588	.148	.006	.165	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p3 Pearson Correlation	.298	.212	1	.345	.038	.415	.493	.229	.640
Sig. (2-tailed)	.017	.093		.005	.763	.001	.000	.069	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p4 Pearson Correlation	.121	.185	.345	1	.098	.341	.326	.446	.590
Sig. (2-tailed)	.340	.144	.005		.441	.006	.009	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p5 Pearson Correlation	.051	.069	.038	.098	1	.240	.164	.191	.416
Sig. (2-tailed)	.686	.588	.763	.441		.056	.197	.130	.001
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p6 Pearson Correlation	.207	.183	.415	.341	.240	1	.346	.463	.676
Sig. (2-tailed)	.101	.148	.001	.006	.056		.005	.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p7 Pearson Correlation	.198	.338	.493	.326	.164	.346	1	.519	.721
Sig. (2-tailed)	.116	.006	.000	.009	.197	.005		.000	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
p8 Pearson Correlation	.048	.176	.229	.446	.191	.463	.519	1	.659
Sig. (2-tailed)	.707	.165	.069	.000	.130	.000	.000		.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

total	Pearson Correlation	.482**	.483**	.640**	.590**	.416**	.676**	.721**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

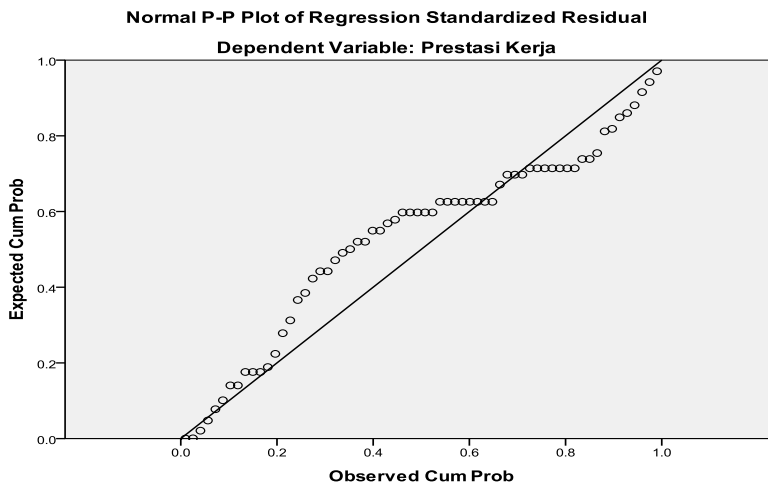
Sumber: Data Diolah SPSS 22.00

Uji Reabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X : Perencanaan Karir	.688	Reliabel
Y : Prestasi Kerja	.713	Reliabel

Uji Normalitas



Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi pada penelitian ini cenderung normal.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.7
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.763	5.056		4.107	.000
	Perencanaan Karir	.385	.144	.322	2.676	.010

Tabel 4.7
Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.763	5.056		4.107	.000
Perencanaan Karir	.385	.144	.322	2.676	.010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari persamaan regresi diatas dapat bermakna jika prestasi kerja ditingkatkan 10% maka perencanaan karir akan meningkat sebesar 0,385%. Maka agar prestasi kerja dapat meningkatkan harus diimbangi dengan perencanaan karir yang sesuai.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.8
Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.763	5.056		4.107	.000
Perencanaan Karir	.385	.144	.322	2.676	.010

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan di peroleh nilai Sig sebesar $0,01 < \alpha = 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,676 > t_{tabel} 1,943$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti X berpengaruh terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.9
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.089	3.13566

a. Predictors: (Constant), Perencanaan karir (X) Sumber: Data Diolah SPSS 22.00

Data diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,104. Dari pengolahan data diatas menunjukkan bahwa R-Square 10.4% sehingga prestasi kerja karyawan ditentukan oleh perencanaan karir .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 10.4% pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis juga mengemukakan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi pembaca, khususnya pada PTPN II Tanjung Morawa dan karyawan PTPN :

1. Guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal perlu dibina hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan saling menghormati satu sama lain.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan perencanaan karir sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Ke Enam.

Arikunto.(2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Ke Enam.

Arikunto. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kedelapan, Bandung.

Fathoni. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta.

Flippo, Edwin. P. (2015). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam, Jakarta.

Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta.

Hasibuan, S.P Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta.

Hasibuan, M..(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja* Edisi Revisi, Jakarta

Heidjracman, (2012). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta

Malthis, Robert L dan Jackson John H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat Mangkunegara.

Mangkunegara dan Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.

Moehariono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*. Jakarta

Moekijat, (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Karir*. Bandung

Nawawi, (2015). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press

Panggabean, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia

Pawirosentono, (2013). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Jakarta

Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta

Sanusi, Anwar. (2012). *Metedologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.

- Sastrohadiwiryono, B.Siswanto. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Meraih Keberhasilan, Bandung.
- Siagian, Sondang P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2012). Menejemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta.
- Simajuntak, Payman. (2016). Manajemen Hubungan Industri Serikat Pekerja Perusahaan Dan Pemerintah, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D, Bandung: CV Alfabeta.
- Sukiman. (2014). Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karawan Terhadap Kinerja Karyawan, Surakarta.
- Soeprihanto. (2013). Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta.
- Tampubolon, Manahan. (2016).P. Perilaku Keorganisasian, cetakan kedua, Bogor.