



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat

The Effect Of Human Resources Development And Competency On Performance At Niagara Parapat Employees Hotels

Weddy Nur Adam*, Wan Suryani & Eka Setia Dewi Tarigan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Niagara Parapat, sebanyak 155 karyawan. Dan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden diambil dari seluruh karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kompetensi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dan dapat disimpulkan dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan kompetensi (X2). Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kompetensi; Kinerja

Abstract

This research aims to know "the influence of human resources development and competence on the performance of Hotel Niagara Parapat employees". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study was the Hotel employee of Niagara Parapat, as many as 155 employees. And by using slovin formula, the number of samples in this study was as much as 61 respondents taken from all employees of the population. Based on the test results it can be seen that the partial test on the development of human Resources variable (X1) and the competency variable (X2) partially have a positive and significant influence on the performance variable (Y). Based on the test results F obtained the development of human Resources (X1) and competence (X2) simultaneously influence positively and significantly against the performance variables. And can be deduced from the Adjusted R Square value obtained by 0.679. To see the great effect of free variables against variables bound by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so it is obtained by 67.9%. Performance (bound variables) can be explained by the development of human Resources (X1) and competence (X2). The remaining 22.1% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: HR Development; Competence; Performance

How to Cite: Adam, W. Suryani, W. & Tarigan, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetisi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. 2(1):41-50

*E-mail: nuradamweddy@gmail.com

ISSN (Online)

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Niagara. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019) selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018). Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Niagara Parapat

Menurut Simanjuntak (2016) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Prawirosentono (2014), indikator kinerja adalah, a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan waktu, d) Kemandirian, e) Efektivitas.

Menurut Price (2016), pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. (Hsb, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019). Menurut Malayu Hasibuan (2014) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut: a) Prestasi kerja, b) Kedisiplinan, c) Absensi, d) Tingkat kerusakan, e) Tingkat kecelakaan, f) Tingkat pemborosan, g) Tingkat Kerja Sama, h) Kepemimpinan, i) Tingkat Upah Intensif

Menurut Hutapea dan Thoha (2016) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.” Menurut Hutapea dan Thoha (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut : a) Pengetahuan (*Knowledge*), b) Keterampilan(*Skill*), c) Sikap (*Attitude*). (Utomo dkk. 2020; Cahyadi.2020).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian berlokasi pada Hotel Niagara, Jalan Pembangunan NO.1 Sumatera Utara.(Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Niagara yang berjumlah 155 orang karyawan tetap. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 61 responden. Pelaksanaan *accidental sampling* dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan Hotel Niagara.

Regresi Linear Berganda. Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji penelitian, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Pengujian Asumsi Klasik. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji multikolinieritas yaitu tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap

Uji Hipotesis. Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan,

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak
 $T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak
 $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

Koefisien Determinasi (R^2). Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai yaitu angka yang menunjukkan besarnya angka variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan seberapa besar pengaruhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABEL 3.1. Tabel Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	P ₁	0.916	0,378	Valid
	P ₂	0.683	0,378	Valid
	P ₃	0.775	0,378	Valid
	P ₄	0.916	0,378	Valid
	P ₅	0.762	0,378	Valid
	P ₆	0.573	0,378	Valid
	P ₇	0.916	0,378	Valid
	P ₈	0.762	0,378	Valid
	P ₉	0.644	0,378	Valid
Kompetensi (X ₂)	P ₁₀	0.730	0,378	Valid
	P ₁₁	0.782	0,378	Valid
	P ₁₂	0.782	0,378	Valid
Kinerja (Y)	P ₁₃	0.664	0,378	Valid
	P ₁₄	0.701	0,378	Valid
	P ₁₅	0.836	0,378	Valid
	P ₁₆	0.702	0,378	Valid
	P ₁₇	0.509	0,378	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2020)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_{tabel} = 0,378. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,378 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

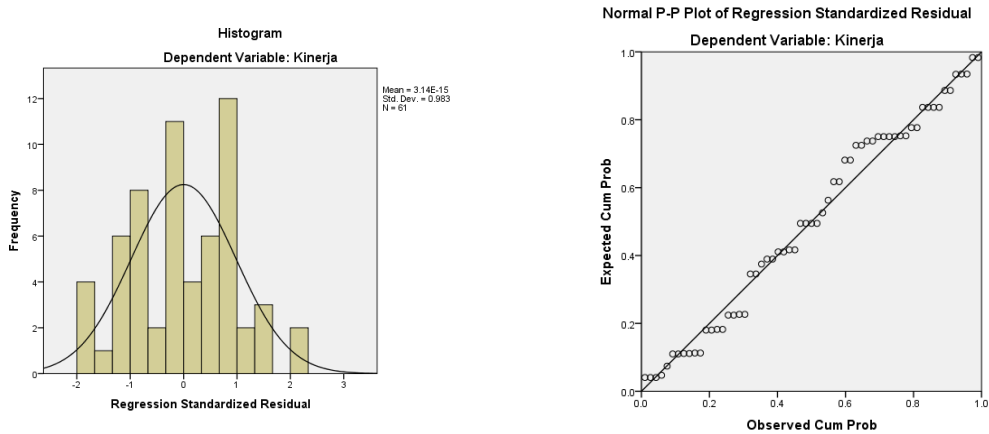
Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁,X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,856 > 0,60	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,936 > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,870 > 0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel Kinerja, Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, dinyatakan reliabel. hal ini dapat di lihat dari nilai variabel kinerja (y) sebesar 0,856 > 0,60 untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁) sebesar 0,936 > 0,60 dan variabel terikat kompetensi (X₂) sebesar 0,870 > 0,60 untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

Uji Normalitas



Gambar 4.1. Histogram Dan Normality Probability Plot

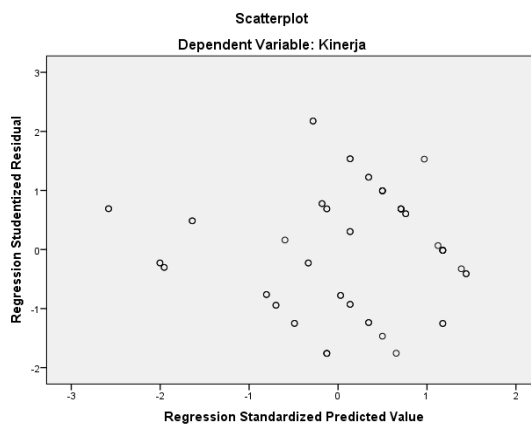
Dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis dan titik sesuai dengan syarat ketentuan atau minimum dari histogram dan normality probability plot.

Tabel 3.3. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA Kompetensi	.759	1.317
		.759	1.317

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2. Grafik Scatterplot

Gambar di atas grafik *scatterplot* menunjukkan normal karena titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

Analisis Liner Berganda

Tabel 3.4. Analisis Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.769	1.325		5.864	.000		
Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	.252	.031	.679	8.081	.000	.759	1.317
Kompetensi	.316	.106	.249	2.970	.004	.759	1.317

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = 7.769 + 0.252X_1 + 0.316X_2 + 0,05$$

- a) Konstanta diperoleh nilai 7.769 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) dan kompetensi (x2) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 7.769
- b) koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) diperoleh nilai 0.252, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (y) sebesar 2,52% dengan asumsi variabel kompetensi (x2) dianggap tetap.
- c) koefisien variabel kompetensi (x2) diperoleh nilai 0.316, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompetensi (x2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (y) sebesar 3,16% dengan asumsi variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) dianggap tetap.

Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Tabel 3.5. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.769	1.325		5.864	.000		
Pengembangan SUMBER DAYA MANUSIA	.252	.031	.679	8.081	.000	.759	1.317
Kompetensi	.316	.106	.249	2.970	.004	.759	1.317

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

Variabel Bebas X₁ (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

1. Nilai *t*_{hitung} diperoleh nilai *t*_{hitung} 8.081 > *t*_{table} 1.67- dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.1 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat.
2. Variabel Bebas X₂ (Kompetensi)

3. Nilai t_{hitung} diperoleh nilai t_{hitung} 2.970 > t_{table} 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.004 < 0.1 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.6. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.364	2	43.682	64.321	.000 ^b
Residual	39.390	58	.679		
Total	126.754	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 64.321 > 4.00 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.1 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Hotel Niagara Parapat

Koefisien Determinasi

Tabel 3.7. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.679	.824

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengembangan sumber daya manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,679. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,9% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan sumber daya manusia (X1) dan kompetensi (X2) Sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh X1 Terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. hal ini bisa dilihat bahwa menurut priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. maka semakin

baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya.

Pengaruh X2 Terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Menurut Moehariono (2015) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: "Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai.

Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia (x1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5.815 > t_{tabel} = 1.670$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. hal ini menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi (x2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.970 > t_{tabel} = 1.670$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.024 < 0.05$ artinya signifikan. hal ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat. Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ diperoleh $64.321 > 4.00$ artinya positif. sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber

daya manusia dan *kompetensi* secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada Hotel Niagara Parapat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai adjusted menunjukkan bahwa sebesar 67,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V3i2.1237>
- Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2016
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V6i1.2995>
- Dewi. 2015. Analisis Pemahaman Konsep Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual. Skripsi Sarjana
- Ghozali, Imam. 2016. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hanggraini. 2016. Manajemen resiko Perusahaan. Jakarta: Penerbit UI
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Grasindo.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V4i1.1533>
- Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2014. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2014, Perilaku Organisasi. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi: <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi: <https://doi.org/10.31289/jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/jab.V3i1.425>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moeheriono. 2016. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.

- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1).
Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV. Alfabeta
- Prawirosentoso, Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Price, Alan. 2016. *Human Resource Management*. Cengage, Learning, EMEA, USA
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V6i2.355>.
- Sanusi, Ahmad & M. Sobry Sutikno. 2015, *kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif*, Jakarta. Prospect
- Sedarmayati. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simanjuntak. Payaman. 2016. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V5i2.2694>
- Soekidjan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. "Metode Penelitian Bisnis". Alfabeta, CV : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam. Pranada Media Grup. Jakarta
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Tika, MP. 2014 *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2752>
- Van, Dyne, & Graham, J.W. 20014. "Organizational Citizenship Behavior." *Academic Management Journal*.
- Veitzhal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi-7. Depok. PT. Rajagrafindo
- Walter, Harrison, T.Jr. et.al. 2016. *Akuntansi Keuangan: International Financial Reporting Standards*, terj. Gina Gania, Jakarta: Erlangga.
- Werner dan DeSimone . 2016. *Human Resource Development*. Canada. South Western
- West, Turner. 2014. "Pengantar Teori Komunikasi". Jakarta. Salemba Humanika
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Wilson Bangun. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga