

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS
MALAHAYATI BANDARLAMPUNG**

Hardini Ariningrum

hardini.ariningrum@gmail.com

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of human resource development consisting of education and training on employee performance. The sample technique is census, which is 45 employees of Malahayati University. After multiple regression analysis was performed, it was obtained that the level of education and training had a significant effect on the performance of Malahayati University employees, either simultaneously or partially. Training has a dominant influence compared to education level. This result is also supported by the category of descriptive statistical assessment which is on average high.

Keywords: Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Menurut Suwatno (2011), Sumber Daya Manusia

(SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Kaswan (2011), pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM. Schuler dan Youngblood dalam (Hendrawan, 2012), pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan melibatkan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Peran sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci suksesnya sebuah organisasi, termasuk di Perguruan Tinggi Universitas Malahayati. Menyikapi kondisi Universitas Malahayati telah memiliki strategi yang menempatkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu kunci sukses memenangkan persaingan.

Strategi SDM di Universitas Malahayati meliputi pelaksanaan analisa jabatan yang dituangkan pada uraian jabatan, kerjasama dengan universitas atau institusi pendidikan lainnya dalam pemenuhan kebutuhan SDM, pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM untuk memenuhi kebutuhan kuantitas dan kualitas dalam rangka pengembangan bisnis yang berbasis kompetensi. Perguruan Tinggi Universitas Malahayati bertujuan meningkatkan kompetensi soft serta kompetensi sesuai

kebutuhan bisnis. Perguruan Tinggi Universitas Malahayati juga memberi peluang bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal dengan program beasiswa bekerja sama dengan lembaga pendidikan berkualitas. Selain itu, Perguruan Tinggi Universitas Malahayati juga secara pro aktif mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan, baik di dalam maupun di luar negeri.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi universitas Malahayati didasarkan pada konsep sistem SDM berbasis kompetensi yang bertujuan untuk mencapai misi SDM Perguruan Tinggi universitas Malahayati yaitu “Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi yang bermutu dan beretika – Religius, Melakukan Penelitian dalam Bidang Ilmu dan Teknologi secara Berkelanjutan, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara professional dan menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan institusi lain dalam dan luar negeri”. Dalam “Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi yang bermutu dan beretika – Religius, melakukan Penelitian

dalam Bidang Ilmu dan Teknologi secara berkelanjutan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara professional dan menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan istitusi lain dalam dan luar negeri” adalah bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan kualitas dalam pekerjaan, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Sebagai salah satu bank yang berkembang dalam industri Perguruan Tinggi Universitas malahayati menyadari pentingnya penerapan dan pengembangan sistem Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil taksiran Divisi Human Capital Perguruan Tinggi Universitas Malahayati diperoleh informasi bahwa kompetensi yang perlu dikembangkan adalah kompetensi pengembangan bawahan dan mengelola bawahan. Oleh karena itu, salah satu fokus pengembangan Divisi HCT Perguruan Tinggi Universitas Malahayati adalah *upgrading* dua kompetensi lainnya. Dua kompetensi yang dimaksud yaitu pertama, ilmu pengetahuan dan yang kedua, kecakapan para

karyawan, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas dan mendalam. Selain itu, terkait dengan pengembangan kompetensi teknis, Divisi Human Capital Perguruan Tinggi Universitas Malahayati , lebih menitik beratkan pada peningkatan kemampuan pendidikan. Hal ini dilatarbelakangi oleh tuntutan bisnis Perguruan Tinggi Universitas Malahayati dengan misi “Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi yang bermutu dan beretika – Religius, Melakukan Penelitian dalam Bidang Ilmu dan Teknologi secara berkelanjutan, melaksanakan pengabdian kepada masyarakat secara professional dan menjalin kerjasama yang saling menguntungkan dengan istitusi lain dalam dan luar negeri”.

Kinerja adalah kegiatan pengolahan sumber daya organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat signifikan berkontribusi pada kinerja organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa (Sinambela, 2012),

Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dari sisi hasil kerja menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015) Diperkuat dengan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Amstrong dan Baron dalam Fahmi,2016).

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”. Menurut Suwatno (2011), SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan, menurut Kaswan (2011),

pengembangan SDM merupakan fungsi yang dapat berdiri sendiri atau bisa merupakan salah satu fungsi utama dari departemen SDM.Schuler dan Youngblood dalam (Hendrawan, 2012), pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi akan melibatkan pendidikan dan pelatihan. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Kinerja adalah kegiatan pengolahan sumber daya organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat signifikan berkontribusi pada kinerja organisasi, oleh karenanya harus dikelola sedemikian rupa (Sinambela, 2012), Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dari sisi hasil kerja menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015) Diperkuat

dengan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi (Amstrong dan Baron dalam Fahmi, 2016).

Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1:

Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Populasi/sampel	Hasil Penelitian
1.	Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera	Sebanyak 35 responden	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
2	1)Marini Zakiyatul Umi, 2) Ida Nurnida (2018)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta The Effect Of Training On Employee Performance: Study On Pt. Mitra Solusi Telematika	Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MST	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas

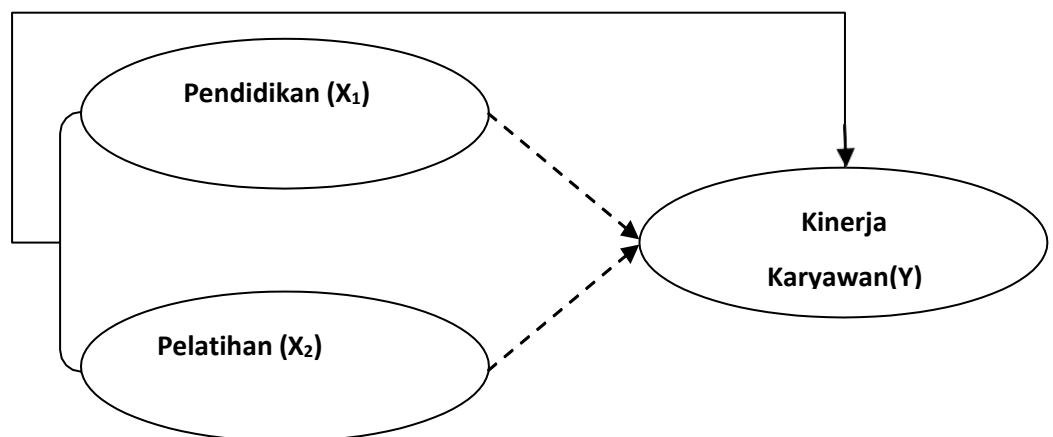
		(MST) Jakarta		
3	Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner	57 karyawan CV. Union Event Planne	hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner, motivasi kerja beserta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Omi Pramiana STIE PGRI Dewantara Jombang (2017)	Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto	karyawan bagian administrasi PT BPR Pahalapakto	Kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

5	Jimmy Rusjiana (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Rabbani Bandung	Penelitian sebanyak 36 orang karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari studi ini bahwa : untuk meningkatkan pengaruh sistem informasi SDM terhadap kinerja karyawan, dengan mengikuti semua Standar Operasional Perusahaan dengan memperhatikan tahapantahapannya yang telah diberlakukan oleh perusahaan.
---	-----------------------	--	---------------------------------------	--

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

- Pengaruh simultan
- - - - -→ Pengaruh parsial

Hipotesis

1. Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT perguruan Tinggi Universitas Malahayati.
2. Pendidikan dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi

Universitas Malahayati.

3. Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Universitas Malahayati.

Definisi Operasional

Tabel 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Pendidikan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lebih tinggi 2. Pendidikan yang dimiliki setiap pegawai merupakan faktor pembentuk peningkatan kemampuan praktek 3. Pendidikan yang dimiliki dapat dijadikan sebagai proses pengembangan jangka panjang 4. Pendidikan dimaksudkan untuk menambah pengetahuan umum dan khususnya dalam lingkungan pekerjaan 	Likert
2.	Pelatihan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pihak perusahaan senantiasa memberikan pelatihan untuk membekali pengetahuan dan keterampilan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya 2. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keahlian 	Likert

		<p>3. Pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan</p> <p>4. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan mendukung sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan bidang pekerjaan</p>	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Kesesuaian hasil atau kualitas kerja yang diinginkan oleh pimpinan</p> <p>2. Kemampuan dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas</p> <p>3. Mengembangkan ide atau inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan</p> <p>4. Memiliki skill dan keterampilan di bidang pekerjaan yang ditanganinya</p>	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2021.

(Sugiyono, 2009).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan sebagai variable independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variable dependen. Karyawan Perguruan Tinggi Universitas Malahayati yang berjumlah 45 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus

HASIL

Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	21	56.36%
2.	Wanita	24	43.64%
Jumlah		45	100.00%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18-27 tahun	9	16.36%
2.	28-37 tahun	12	34.55%
3.	38-47 tahun	15	32.73%
4.	> 48 tahun	9	16.36%
Jumlah		45	100.00%

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	0-5 tahun	11	20.00%
2.	6-10 tahun	7	21.82%
3.	11-15 tahun	9	16.36%

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	4	7.27%

2.	Diploma (D1-D3)	15	27.27%
3.	Sarjana (S1)	34	61.82%
4.	Magister (S2)	2	3.64%
5.	S3	0	0.00%
Jumlah		55	100.00%

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Universitas Malahayati. Hasil regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.045	2	31.023	13.022	.000 ^a
	Residual	123.882	43	2.382		
	Total	185.927	45			
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2021

Hipotesis 2 penelitian ini menduga pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Universitas Malaahayati. Hasil analisis regresi

berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,028 untuk Pendidikan dan 0,001 untuk Pelatihan, yang keduanya lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.857	2.001		2.927	.005
	Pendidikan	.176	.093	.237	2.887	.028
	Pelatihan	.440	.128	.434	3.449	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Hipotesis 3 penelitian ini menduga pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Universitas Malahayati. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,434 untuk Pelatihan yang lebih besar daripada koefisien Beta Pendidikan 0,237. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variable Pendidikan

memiliki skor rata-rata sebesar 3,94, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan variable Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variable Pelatihan juga memiliki skor rata-rata sebesar 4,17, berada dalam interval 3,41 – 4,20 klasifikasi penilaian tinggi. Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan variable Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muda dan Rafiki(2014), Kusdiah(2012), Hersona dkk (2012), Hameed and Waheed (2011), Purnama (2010), Rusminingsih (2010) dan Wattimena (2010). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan divisi penjualan terlihat dan tidak sesuai antara rencana dan realisasi penjualan. Pengembangan sumber daya manusia diartikan

sebagai usaha terencana dan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan (Hariandja, 2002). Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dengan baik diharapkan mampu meningkatkan produktivitas. Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan planning, organizing, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Nitisemito, 2000).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Malahayati . Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang diolah dalam SPSS release 2.0 artinya jika nilai pengembangan sumber daya manusia dalam mengalami peningkatan

maka nilai kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia didalam Universitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Universitas Malahayati, Artinya semakin baik Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Semakin meningkat pula kinerjanya.

Saran

Hendaknya pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan dapat ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para karyawan Universitas Malahayati. Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel

DAFTAR PUSTAKA

Agwu, Mba Okechukwu and Tonye Ogiriki. 2014. Human Resource Development and Organizational Performance in the Nigeria Liquefied Natural Gas Company Limited, Bonny. Journal of Management and Sustainability;

Vol. 4, No. 4; 2014 ISSN 1925-4725 E-ISSN 1925-4733.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hameed, Abdul and Aamer Waheed.2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 13 (Special Issue - July 2011).

Hendrawan. 2012. "Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah". Artikel. Diakses dari <http://hendrapgmi.blogspot.com/2012/manajemen-sarana-dan-prasarana-sekolah.htm>. (diakses 5 Maret 2016).

Hersona, Sonny, dkk. 2012. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen Vol.09 No.3 April 2012.

Jesslyn Halim Dan Fransisca Andreani 2017 Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan DI Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 1, Juni 2016, 21-29 ISSN 2442-4943
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2011. Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Cimahi: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta: Bandung.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Marini Zakiyatul Umi, Ida Nurnida 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt. Mitra Solusi
- Omi Pramiana ,2017 Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto Jimfe (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 3 No. 2 Tahun 2017, Hal. 1-13
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, 2018. Pengaru Kepuas Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner Universitas Kristen petra.Umar