



## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan

Normansyah<sup>1</sup>, Aris Siregar<sup>2</sup>, Rosnaida<sup>3</sup>, Anshari Putra<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Asahan

Email : [unafenormansyah@gmail.com](mailto:unafenormansyah@gmail.com)<sup>1</sup>, [siregararis0772@gmail.com](mailto:siregararis0772@gmail.com)<sup>2</sup>, [rosnaidasemm@gmail.com](mailto:rosnaidasemm@gmail.com)<sup>3</sup>, [anshariputa18@gmail.com](mailto:anshariputa18@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap retensi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 270 karyawan tetap. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji-F secara simultan dan uji-t secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 dan uji koefisien determinasi *Adjust R Square* atau  $R^2$ . Hasil penelitian secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan, hal tersebut terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung} 3,073 > t_{tabel} 1,993$  dengan demikian  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, hal tersebut terlihat dari nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan nilai  $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 1,993$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan. Secara simultan pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,810 > 3,13$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* atau  $R^2$  sebesar 0,201 atau 20%, sedangkan sisanya sebesar 0,80 atau 80% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan.*

### Abstract

The purpose of this study was to determine whether career development and job satisfaction have a simultaneous and partial effect on employee retention at PT. Nusantara Plantation III Bandar Selamat Gardens. The population used in this study were 270 permanent employees. The sample in this study amounted to 73 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing using simultaneous F-test and partial t-test with a significant level of 0.05 and Adjust R Square or  $R^2$  coefficient of determination test. The results of the research partially influence career development variables on employee retention, this can be seen from the significant value of  $0.003 < 0.05$  with a tcount value of  $3.073 > t_{table} 1.993$  thus  $H_a$  is accepted  $H_0$  is rejected, job satisfaction variables affect employee retention, this can be seen from the value significant by  $0.001 < 0.05$ . With a tcount value of  $2.642 > t_{table} 1.993$  thus  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. This means that the independent variables in this study, namely career development and job satisfaction have a partially significant effect on employee retention. Simultaneously career development and job satisfaction have a significant effect on

employee retention with a value of  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $8,810 > 3.13$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination of Adjusted R Square or  $R^2$  is 0.201 or 20%, while the remaining 0.80 or 80% is influenced by other variables not discussed in this study.

**Keywords :** *Career Development, Job Satisfaction, Employee Retention.*

## **PENDAHULUAN**

Retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Segala bentuk sikap, keadaan, dan kondisi kerja karyawan harus terjaga dengan harapan produktivitas karyawan dapat bertahan dengan baik bahkan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan hak karyawan.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Melalui adanya pengembangan karir akan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang terlihat mulai dalam kegiatan perencanaan dan pencapaian sasaran. Pengembangan karir dapat dilakukan jika perusahaan dapat secara terbuka untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan pada perusahaan. Tidak hanya soal jabatan, pengembangan karir juga memerlukan peningkatan kemampuan karyawan. Dalam pengembangan karir terdapat proses pengetahuan diri, eksplorasi, dan pengambilan keputusan yang membentuk karir individu, terdapat 3 pihak, yaitu individu (karyawan itu sendiri), manajer, dan perusahaan.

Salah satu indikator pengembangan karir yaitu prestasi kerja seorang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang mempunyai prestasi kerja kurang baik dalam perusahaan yang mendapatkan promosi jabatan. Berdasarkan hasil observasi hal yang berkaitan dengan pengembangan karir terdapat pada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat. Karena prestasi kerja karyawan kurang baik dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya menurun dan tidak dapat dipertahankan.

Hubungan teori antar pengembangan karir dan retensi karyawan bahwa organisasi yang memberikan pengembangan karir kepada karyawan, secara tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan mereka maka karyawan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka untuk dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas.<sup>2</sup>

Kepuasan kerja merupakan cermin dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini terdapat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Namun sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.<sup>3</sup> Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Sugiyono mengatakan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang berjumlah 270 karyawan tetap.

Penelitian ini menggunakan random sampling yaitu sebagian anggota populasi digunakan sebagai sampel yang diukur menggunakan rumus slovin sebagai berikut:  $n = \frac{Jumlah\ Sampel}{N} = \frac{Jumlah\ Populasi}{e^2} = \frac{Tingkat\ Kesalahan}{Dari\ rumus\ berikut\ jumlah\ (n)\ adalah\ sebagai\ berikut}$  : Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 73 orang.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam hal ini variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam yang hal ini adalah variabel retensi karyawan ( $Y$ ).

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor seperti sebagai berikut : 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan ketentuan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghazali (2010), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation*  $> r_{tabel}$ . Penentuan nilai  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $df = N - 2$ .

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dengan ketentuan apabila  $r_{alpha} > r_{tabel}$ , maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghazali (2010), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengujidata yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kusioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (koefisien korelasi sederhana)

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Pengukuran Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
-----------------	--------------------	-------------------	------------

	<b>g</b>		
P1	0,621	0,361	Valid
P2	0,455	0,361	Valid
P3	0,386	0,361	Valid
P4	0,481	0,361	Valid
P5	0,691	0,361	Valid
P6	0,399	0,361	Valid
P7	0,550	0,361	Valid
P8	0,504	0,361	Valid
P9	0,428	0,361	Valid
P10	0,646	0,361	Valid
P11	0,477	0,361	Valid
P12	0,571	0,361	Valid
P13	0,659	0,361	Valid

Hasil uji validitas berdasarkan tabulasi data seluruh pernyataan pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan retensi karyawan di atas menerangkan bahwa seluruh pernyataan menghasilkan nilai *Corrected item total*  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), artinya nilai seluruh pernyataan sesuai dengan kriteria pengujian sehingga dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

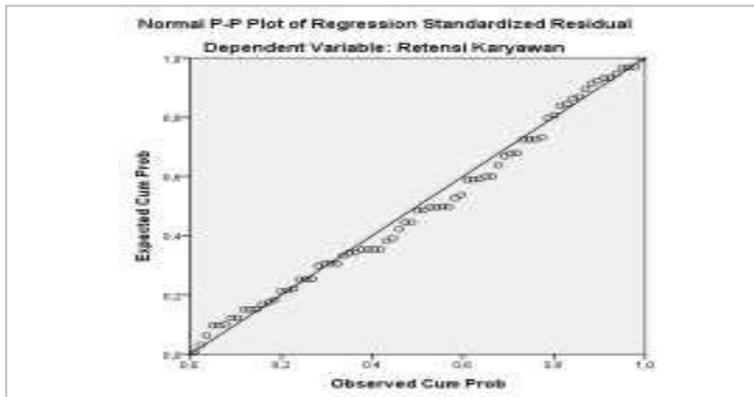
**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	N Of Items	Keterangan
Pengembangan Karir	0,757	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,722	>0,60	Reliabel
Retensi Karyawan	0,740	>0,60	Reliabel

Hasil yang diperoleh melalui tabel uji reliabilitas di atas bahwa setiap variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti variabel Pengembangan Karir (0,757), Kepuasan Kerja (0,722) dan Retensi Karyawan (0,740) berarti  $> 0,60$ . Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan dinyatakan lulus reliabilitas atau tingkat akurasi memenuhi kriteria untuk digunakan pada penelitian ini.

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot pada uji normalitas diatas



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-P Plot pada uji normalitas diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data keseluruhan memiliki distribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

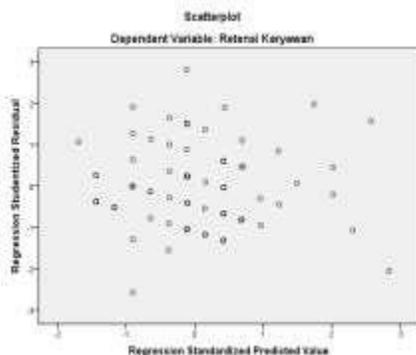
### Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	,995	1,005
	Kepuasan Kerja	,995	1,005

Melalui hasil uji multikolinearitas di atas, dijelaskan bahwa nilai *tolerance* setiap variabel bebas seperti pengembangan karir (0,995), dan kepuasan kerja (0,995) > 0,1. Sedangkan nilai VIF pengembangan karir (1,005), dan kepuasan kerja (1,005) < 10.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linear berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,704	1,925		1,405	,164
	Pengembangan Karir	,210	,068	,329	3,073	,003
	Kepuasan Kerja	,207	,078	,283	2,642	,010

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

$$Y = 2,704 + 0,210 X_1 + 0,207 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

- Konstanta senilai 2,704 menunjukkan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), atau variabel bebas sama dengan nol, maka variabel retensi karyawan sebesar 2,704.
- Pengembangan Karir ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) sebesar 0,210, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pengembangan karir ( $X_1$ ) sebanyak satu-satuan maka akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,210 satuan.
- Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap retensi karyawan (Y) sebesar 0,207, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebanyak satu-satuan maka akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,207 satuan

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,344	2	22,172	8,810	,000 <sup>b</sup>
	Residual	176,176	70	2,517		
	Total	220,521	72			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  8,810 >  $F_{tabel}$  3,13 dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti

dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan.

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,704	1,925		1,405	,164
	Pengembangan Karir	,210	,068	,329	3,073	,003
	Kepuasan Kerja	,207	,078	,283	2,642	,010

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Berdasarkan pengujian secara parsial tersebut dapat di lihat bahwa:

- Nilai signifikansi pengembangan karir sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dan didapat nilai  $t_{hitung} 3,073 > t_{tabel} 1,993$  dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel harga tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dan didapat nilai  $t_{hitung} 2,642 > t_{tabel} 1,993$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Koefisien Determinasi (Uji-R2)

Indikator hasil ditentukan melalui nilai Adjusted R Square, yaitu nilai yang dipakai apabila dalam suatu penelitian menggunakan tiga atau lebih variabel bebas.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 <sup>a</sup>	,701	,878	1,586

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja 0,701 (70,1%) dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antarvariabel pengembangan karir ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel retensi karyawan ( $Y$ ) dilihat berdasarkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $8,810 > 3,13$  dan nilai Sig. yaitu  $0,000 < 0,05$  serta bertanda positif maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini membuktikan semakinbaiknya pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kadek Elsa Osiana Dewi, I Gede

Riana, Darwin Lie, Marisi Butar-Butar, Dan Andy Wijaya yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan**

Hasil uji-t yang diperoleh pada penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada PT perkebunan nusantara III kebun bandar selamat dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,073 > 1,993$  dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kadek Elsa Osiana Dewi dan I Gede Riana, yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan**

Hasil uji-t yang diperoleh pada penelitian ini menjelaskan bahwa secara parsial kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada PT. perkebunan nusantara III kebun bandar selamat dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,642 > 1,993$  dan nilai signifikan  $0,010 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lisdayanti, Darwin Lie, Marisi Butar-Butar, Dan Andy Wijaya, yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

#### **SIMPULAN**

1. Hasil Uji- F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$   $8,810 > F_{tabel}$  3.13 dengan demikian, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Hasil Uji- t (uji Parsial) menunjukkan bahwa nilai sig pengembangan karir sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dan didapat nilai  $t_{hitung}$   $3,073 > t_{tabel}$   $1,993$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai sig kepuasan kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dan didapat nilai  $t_{hitung}$   $2,642 > t_{tabel}$   $1,993$  dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,201 atau 20% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (pengembangan karir dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen yaitu retensi karyawan adalah sebesar nilai koefisien determinasi 20%. Sedangkan sisanya 80% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Pengaruh variabel dependen terhadap variabel

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahroeny, J. J, 2016 *Code Of Corporate Governmance Edisi IV*. PT Perkebunan Nusantara III Persero, Medan.
- Donni Juni Priansa Dan Dr. H. Suwatno, M, 2014, *Manajemen SDM Dalam Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPF.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gilmer, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara, Jakarta.
- Mamis, P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Surabaya.

- Noor, J, 2012, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Kencana Purnada Media Group, Jakarta.
- Sinambela, L. P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksar, Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, D. J, 2014, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wibisono, Dermawan. 2014. *Metode Penelitian dan Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.