

---

**PERSPEKTIF DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA SERTA  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN**

---

Neneng Zirly Hariana\*<sup>1)</sup> Sinto<sup>2)</sup> Muslim Wijaya<sup>3)</sup>

<sup>\*1) 2) 3)</sup> Universitas Al-Azhar Medan

**ABSTRAK**

*Perspektif Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. 2020. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,995 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,004, secara parsial Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 1,333 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000, secara parsial serta Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dengan nilai t hitung sebesar 5,560 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan secara simultan baik Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan, dengan nilai F hitung sebesar 20,193 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000.*

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Aparatur Sipil Negara**

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan kegiatan pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode wawancara kepada beberapa pegawai kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan (BPPRD) tentang disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengembangan karir untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja. Dimana kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. disiplin kerja yang diterapkan pada BPPRD Kota Medan adalah kedisiplinan terhadap waktu yang ditentukan untuk pegawai pada jam masuk kerja pukul 08.00 dan jam pulang pukul 16.45 WIB, pada hari senin sampai jum'at. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan perusahaan, sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja pada BPPRD Kota Medan yaitu seperti pemberian insentif atau bonus berupa (kenaikan gaji, tunjangan dan fasilitas kantor yang dapat digunakan untuk urusan

dinas). Dimana motivasi tersebut bertujuan agar mampu mendorong para pegawai untuk mampu bekerja secara maksimal dengan tanggung jawab kerja yang diembannya.

Serta pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. pengembangan karir pegawai BPPRD Kota Medan meliputi kompetensi dan kemampuan pegawai dalam bekerja yang bertujuan untuk pegawai berkarir menjadi lebih baik kedepannya seperti promosi jabatan, memiliki loyalitas kerja dan tentunya semangat kerja yang tinggi. Sehingga faktor-faktor tersebut bisa mendukung kinerja pegawai pada BPPRD Kota Medan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorang maupun kelompok.

Macam-Macam Disiplin Kerja:

1. Disiplin Retributif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin Perspektif
4. Disiplin Perpektif

Indikator Disiplin Kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika kerja

### **Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai kesedian untuk melakukan tingkat-tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Tujuan Motivasi Kerja:

1. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai
3. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

## 5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Indikator Motivasi Kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap instansi
3. Taat terhadap perilaku dan pekerjaan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja:

1. Faktor Internal: Keinginan untuk dapat hidup, Keinginan untuk dapat memiliki dan Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
2. Faktor eksternal: Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi dan Supervisi

**Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah kewajiban organisasi dan pegawai itu sendiri. Organisasi yang maju, tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Tujuan Pengembangan Karir:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Indikator Kesehatan Kerja:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Mutasi
4. Promosi jabatan
5. Masa kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir:

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja
4. Kesetiaan terhadap organisasi
5. Pembimbing dan sponsor

**Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkut-paut secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Tujuan Penilaian Kinerja:

1. Membantu supervisor dalam membuat keputusan tentang kompensasi relatif.
2. Membantu manajer mengevaluasi bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan.
3. Membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan.
4. Memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan,

melakukan pekerjaan.

Indikator Kinerja:

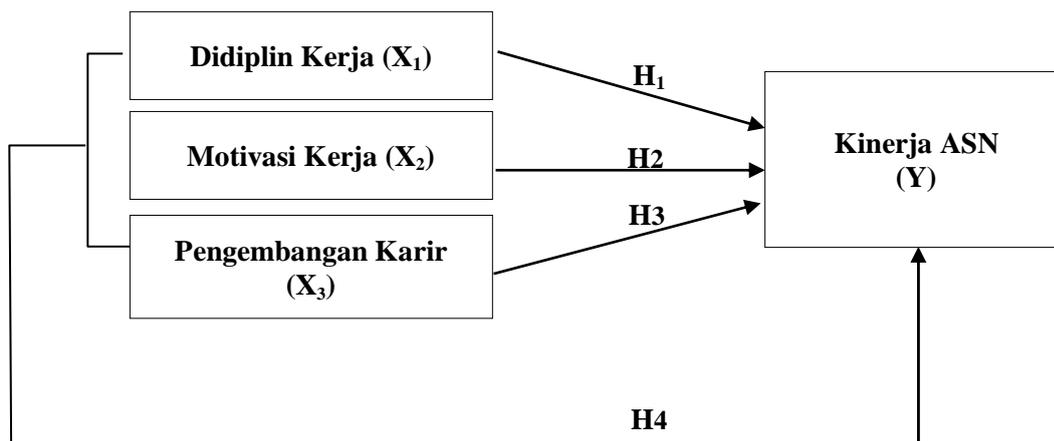
1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kreativitas
5. kerjasama

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir sebagai variabel independen. Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja ASN. Dari variabel-variabel tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN
4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN

**METODE PENELITIAN**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian**

Jabatan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Kabid Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan dan Pajak Bumi Dari Bangunan	10	1
Kasubbid Teknis BPHTB dari PBB	10	1
Pelaksana Teknis BPHTB dari PBB	71	38
Pengadministrasi/Umum	25	1
Kasubbid Keberatan dan Sengketa	15	2
Pelaksana Keberatan dan Sengketa	15	4
Verifikator Pajak	44	14
Pelaksana UPT	17	1
Pelaksana Pembukuan dan Pelaporan	48	11
Pengadministrasian Data Registrasi	25	1
Pengadministrasian Pajak	20	1
<b>Jumlah</b>	<b>300</b>	<b>75</b>

Sumber: Data diolah (2020)

Kumpulan data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda untuk menguji variabel bebas Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja ASN ( $Y$ ).

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja ASN
- a** = Konstanta
- X<sub>1</sub>** = Disiplin Kerja
- X<sub>2</sub>** = Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub>** = Pengembangan Karir
- b<sub>1</sub>** = Koefisien regresi berganda X1 terhadap variabel terikat Y
- b<sub>2</sub>** = Koefisien regresi berganda X2 terhadap variabel terikat Y
- b<sub>3</sub>** = Koefisien regresi berganda X3 terhadap variabel terikat Y
- e** = *error*

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN****Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode regresi linier berganda untuk melihat bagaimana Perspektif Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah kota Medan. Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,702	,004	
Disiplin Kerja	,492	,099	,267
Motivasi Kerja	,536	,102	,443
Pengembangan Karir	,657	,100	,584

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20

Bentuk persamaan dari model regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = 0,702 + 0,492 X_1 + 0,536 X_2 + 0,657 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 2. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 0,702 (bernilai positif) artinya jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) nilainya adalah 0 maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 70,2%
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,492 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,536 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.
4. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_3$ ) sebesar 0,657 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

### Uji Parsial

Uji parsial dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,702	,004		5,471	,000
Disiplin Kerja	,492	,099	,267	2,955	,004
Motivasi Kerja	,536	,023	,443	1,333	,000
Pengembangan Karir	,657	,001	,584	5,560	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

1. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,955 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004.
2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 1,333 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Secara parsial variabel Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Negara dengan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 5,560 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

**Uji Simultan**

Uji simultan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,748	3	3,916	20,193	,000 <sup>a</sup>
	Residual	13,770	71	,194		
	Total	25,518	74			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20

Nilai  $F_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 71,468 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,50 ( $20,193 > 2,50$ ) dengan df pembilang = 3, df penyebut = 71 dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil < dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

**Uji Determinasi**

Uji determinasi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

**Table 6. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 <sup>a</sup>	,860	,838	,14038

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: *Output* olahan data SPSS V.20

Tabel 6 menunjukkan bahwa terjadi korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir sebagai variabel independen dan kinerja Aparatur Sipil Negara sebagai variabel dependen, Hal ini terlihat dari nilai R Square yang diperoleh kinerja karyawan 0,860 yang berarti kinerja Aparatur Sipil Negara 86,0%, dengan demikian Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir secara bersamaan mempunyai tingkat yang sangat kuat sehingga mampu memberikan penjelasan pada variabel kinerja Aparatur Sipil Negara. Dan sisanya sebesar 14,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Artinya  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Artinya  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Artinya  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini menguji apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. Penelitian ini menggunakan sampel 75 responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan beserta hasil data yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

1. Dari hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan angka  $F_{hitung}$  sebesar 29.193 dengan taraf signifikan 0,000 bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja serta Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.
2. Dari hasil pengujian regresi secara secara parsial menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar 2,995 dengan taraf signifikan 0,004 bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.
3. Dari hasil pengujian regresi secara secara parsial menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar 1,333 dengan taraf signifikan 0,000 bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.
4. Dari hasil pengujian regresi secara secara parsial menunjukkan angka  $t_{hitung}$  sebesar 5,560 dengan taraf signifikan 0,000 bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H.B. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedermayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tseori Dan Praktik) Cetakan Ke Satu*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sunyoto, Danang. 2012, *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Titisari. P. 2014. *Peranan Organisasional Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

- Wibowo, Agus. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fikri, M. El, Pane, D. N., & Siregar, N. (2019). Memasarkan Objek Pariwisata Kota Medan Melalui Media Sosial Untuk Menaikkan Minat Kunjungan Dan Menghapus Paradigma Negatif. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 69–79.
- Tuah Dharma and Irawan. (2017). *Research Methodology Aplikasi & Teknik Mengolah Data*. Medan.