

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT. LAUTAN BERLIAN CABANG BENGKULU.

Bemo Saputra¹⁾, Tezar Arianto²⁾

¹⁾²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of work experience, motivation, and work performance toward employees' career development at PT. Lautan Berlian Bengkulu Branch. The population of this study was 60 people. The technique of collecting the data used observation, questionnaire, and literature study. The data was analyzed by using multiple linear regression, coefficient of determination test, and t-test, f-test, using SPSS 16. The results of the study show that the equation $Y = 4.339 + 0.247X_1 + 0.245X_2 + 0.483X_3$ means that if the work experience variable X_1 , X_2 motivation, and X_3 work performance toward career development Y is equal to zero, then the career development variable will remain, namely 4339. The results of the coefficient of determination analysis are obtained 0.627 or 6.27%, which means that together the variables of work experience, motivation, and work performance contribute to give effect work experience, while the remaining 0.38 or 38% is influenced by other variables that not included in the study. The results of the t-test for the work experience variable are $t_{count} > t_{table}$ ($2.252 > 2.004$) and ($sig = 0.028 < 0.050$). This is a significant effect on work experience, motivation that is $t_{count} > t_{table}$ ($2.408 > 2.004$) and ($sig = 0.019 < 0.050$). There is a significant effect toward motivation, work performance, namely $t_{count} > t_{table}$ ($5.946 > 2.004$) and ($sig = 0.000 < 0.050$). This indicates a significant effect toward work performance. The results of the f test is obtained f_{count} as large as 31,390 with a f_{table} value of $(nk) = 60-4 = 56$ and f_{table} value is (2.77 ($31.390 > 2.77$)) and ($sig = 0.000 < 0.050$). Based on the finding above can be conclude that there is effect of work experience, motivation, and work performance toward employees' career development at PT. Lautan Berlian Bengkulu Branch.

Keywords: *Work Experience, Motivation, Work Performance, Career Development.*

PENDAHULUAN

Diera globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan sangat ketat, karena perusahaan tidak hanya bersaing didalam negeri melainkan persaingan global, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang berperan penting dalam memajukan suatu organisasi dalam skala besar. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dalam kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki, dalam perjalanan perusahaan seiring dengan kemajuan teknologi dan perkembangan teknologi dan perkembangan ilmu pengetahuan. Dan juga, perubahan yang begitu cepat, sehingga perusahaan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan agar mampu bertahan. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya serta peluang dan ancaman yang akan, dihadapinya agar dapat mengatur strategi untuk memenangkan kompetensi yang semakin kuat ini

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang. Faktor – faktor yang mempengaruhi suatu prestasi kerja adalah kemampuan, keinginan kerja seseorang, kejelasan atas penerimaan perintah, serta tingkat motivasi kerja (Sutrisno, 2009, Pahlawan, A., & Onsardi, O. 2021).

Motivasi kerja adalah hasrat atau dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan untuk bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai tujuan serta kinerja yang baik di pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2012) dan Malthis (2001) Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021) bahwa motivasi kerja mengarah pada hal yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan. Vancevich dkk (2006) yaitu tujuan Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang. Prestasi kerja juga memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.

Pengembangan karir bertujuan untuk membiasakan pegawai untuk bertanggung jawab dengan baik dan bermanfaat dalam karir jangka panjang (Harlie, 2010). Pengembangan karir pada dasarnya berpotensi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang setiap organisasi harus menerima kenyataan bahwa ekstensinya dimasa depan bergantung pada SDM.

PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Otomotif sebagai Distributor resmi kendaraan baik itu kendaraan penumpang maupun kendaraan niaga ringan. Untuk itu didalam meningkatkan pengembangan karir karyawan yang tinggi berkompeten dan berkualifikasi dan meningkat mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

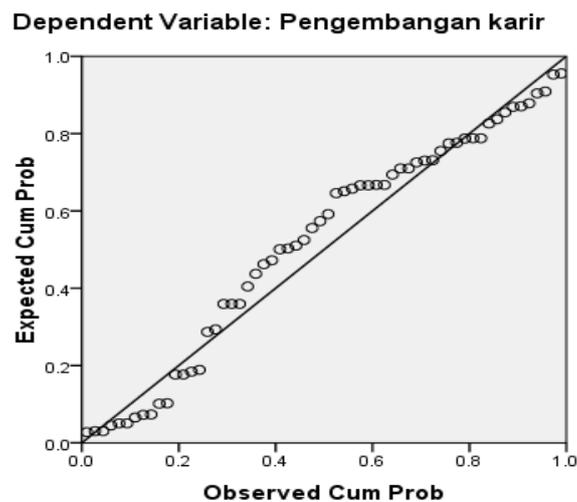
METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif seluruh karyawan yang bekerja di PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu yang berjumlah karyawan 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi liner berganda, kofesien determinasi, uji f dan uji t.

HASIL DAN PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. P-P Plot

Gambar 4.1 Diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas

Hasil Uji Multikolonieritas

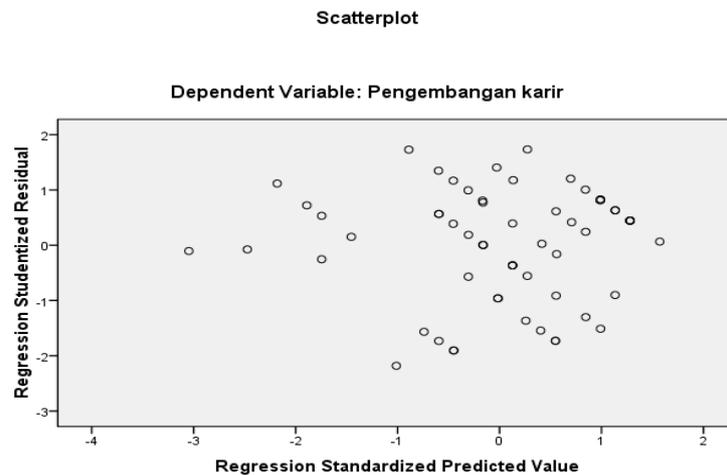
Tabel 1
Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pengalaman kerja	.648	1.452	Multikolinieritas
2	Motivasi	.990	1.010	Multikolinieritas
3	Prestasi kerja	.647	1.545	Multikolinieritas

Sumber Data : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 Diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,10 dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Uji penyimpangan Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji Heteroskedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Pengembangan karir.

Analisis Regresi Liner Berganda

Tabel 2
Persamaan Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.339	2.530		1.715	.092		
	Pengalaman kerja (X1)	.247	.110	.228	2.252	.028	.648	1.542
	Motivasi (X2)	.245	.102	.197	2.408	.019	.990	1.010
	Prestasi kerja (X3)	.483	.081	.603	5.946	.000	.647	1.545

a. Dependent Variable: Pengembangan karir

Sumber Data : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pada table diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut $Y = 4.339 + 0.247 (X_1) + 0.245 (X_2) + 0.483 (X_3)$ Berdasarkan persamaan regresi liner berganda diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai (*constant*) 4.339 Bernilai positif mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengalaman kerja X_1 , Motivasi X_2 , dan Prestasi kerja X_3 , sama dengan nol maka variable Pengembangan karir (Y) akan tetap sebesar 4.339.
2. Koefisien regresi Pengalaman kerja (X_1) Bernilai positif sebesar 0.247 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Pengalaman kerja dapat meningkatkan nilai variable Pengembangan karir (Y) sebesar 0.247 dengan asumsi jika variable Motivasi (X_2) tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi Motivasi (X_2) Bernilai positif sebesar 0.245 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Pengalaman kerja dapat meningkatkan nilai variable Pengembangan karir (Y) sebesar 0.245 dengan asumsi jika variable Prestasi kerja (X_3) tetap atau = 0.
4. Koefisien regresi Prestasi kerja (X_3) Bernilai positif sebesar 0.483 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Pengalaman kerja dapat meningkatkan nilai variable Pengembangan karir (Y) sebesar 0.483.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan $t_{tabel} (n-k-1) = 60-4-1=56 (2.252)$ setiap variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel Pengalamn kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} (2.252 > 2.004)$ dan ($sig \alpha = 0.028 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Pengalaman kerja (X_1) terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu.
2. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel Motivasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} (2.408 > 2.004)$ dan ($sig \alpha = 0.019 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi (X_2) terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu.
3. Berdasarkan hasil uji thitung untuk variabel Prestasi kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel} (5.946 > 2.004)$ dan ($sig \alpha = 0.000 < 0.050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Prestasi kerja (X_3) terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu

Uji Simultan

Tabel 3
Uji F (Simultan)

ANOVA ^b		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.892	3	55.964	31.390	.000 ^a
	Residual	99.841	56	1.783		
	Total	267.733	59			

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Motivasi, Pengalaman kerja

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis dengan uji f diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 31.390 dengan nilai F_{tabel} sebesar $(n-k) = 60-4 = 56$, maka nilai F_{tabel} yaitu $(2.77) (31.390 > 2.77)$ dan

(sig $\alpha = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima artinya secara simultan variabel Pengalaman kerja, Motivasi, dan Prestasi kerja terhadap Pengembangan karir

Hasil Uji Determinasi

Tabel 4
 Hasil Pengujian Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.607	1.33524	1.430

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Motivasi, Pengalaman kerja)
 b. Dependent: Pengembangan karir

Dari table diatas didapat nilai R Square $R^2 = 0.627$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 6,27 persen dalam mempengaruhi variable dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengalaman kerja (X_1) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan karena Pengalaman kerja terdapat pengetahuan dan ketrampilan sangat mendukung didalam melakukan pekerjaan sehingga perbedaan Pengembangan karir seseorang didalam melakukan pekerjaan dapat mengembangkan karirnya.

Menurut McIlven (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan anatar pengalaman kerja dengan pengembangan karir. Penelitian lain juga menyatakan hasil yang sama yaitu pada penelitian Jayanti (2013) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Sekiguchi (2012) mengatakan bahwa adanya pengaruh langsung yang dapat ditemui pada keterampilan yang dimiliki.

Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengalaman kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu. Motivasi didalam melakukan pekerjaan kita pasti membutuhkan semangat dan arahan atau dukungan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Bryan et al. (2008) menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dari Sungkono (2013) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengalaman kerja (X_3) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada PT. Lautan Berlian cabang Bengkulu. Prestasi kerja dalam produktifitas kerja yang minim perlu membutuhkan Efektif dan Efisien sehingga prestasi

kerja meningkat didalam melakukan pengembangan karir. Menurut Rawashadeh (2013) mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap sistem pengembangan karir. Sharma et al. (2012) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja dengan pengembangan karir adalah suatu hal yang penting dan saling berkaitan.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Prestasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Karir pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pengalaman kerja, Motivasi, dan Prestasi kerja Terhadap Pengembangan karir Karyawan pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.
3. Prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.
4. Pengalaman kerja, Motivasi, dan Prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir Karyawan pada PT. Lautan Berlian Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiq, M. 2012. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Kredit Lini. *Jurnal ilmu manajemen*, Revitalisasi, 2 (1).
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armstrong M. 2001. *Human Resource Management Practice*. Handbook, 8th Edition. London: Kegan Page Ltd.
- Ayres, Helen. 2006. Education and opportunity as influence on career development findings from a preliminary study in eastern Australian tourism. *journal of hospitality, leisure , sport and tourism education*, (1):16-28.
- Caroline, O., dan Susan. 2014. Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University. *International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2):1-16.
- Crowley, Marian., dan Henry. 2012. Re-conceptualizing The Career Development Of Self Initiated Expatriates: Rivers Not Ladders. *Journal Of Management Development*, 31(2): 130-141.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta Gorda.
2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CV. Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten ,Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(11): 326-340.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara hal: 121.
- Jayanti, Sagung Siskarini A.A. 2013. Pengaruh Prestasi kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pengenalan dan Kesempatan Untuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Ketentraman Ketertiban dan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9(2): 42-45.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 4(1): 342-350.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Khan, A. Sami., James Rajasekar., dan Ahmed Al-Asfour. 2015. Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *International Journal of Business and Management*, 10(9): 5-29.
- Labbase, Ilham. 2010. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Dinas Periklanan dan Kelautan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Economic Resources*, 11(31): 127-144.
- Laniwidyanti. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Cabang Borobudur, Malang. *Jurnal Wacana* Vol. 13 No.2 (hlm. 214-226).
- Li, Jessica., Ronald K. Yeo. 2011. Quality of Work Life and Career Development: Perceptions of Part-Time MBA Students. *Journal Employee Relations*, 33(3): 201-220.
- Lingga, W. A. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pendidikan (BKPP) Kabupaten Aceh Timiang.
- Mangkunegara, Anwar Prabhu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kw-4. Yogyakarta: BPFE.
- Mangcuprawira, Syafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mellveen, Peter. 2012. *A Longitudinal Study of The Experience of A Career Development Program For Rural School Students*. Career Education and Higher Education.
- Muamarizal, Said., Samsudin., dan Marzolina. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON*, 2 (1).
- Muis, Mahlia. 2009. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(9): 629-634.
- Mursidi. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Teknik Industri*, 10(2): 191-199.
- Nofiansyah, H. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat*.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.

- Prabowo, Akhmadi., Arief A., dan Noermijati. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1): 58-67.
- Rawashdeh, Abas Salem. 2013. Impac of Human Resource System and Practices on Attitude Toward Carrer Development Program in The Banking Sector f Jordan. *European Scientific Journal*, 9(19): 236-252.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Eliana.,Joni Sinulangga. 2011. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*, 2(1): 431-440.
- Sekiguchi, Tomoki. 2012.Part Time Work Ekperiance Of University Students *And Their Career Development*.
- Soeprihanto, John. 2009. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi 1. Yogyakarta: *BPFE*.