



Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis USU

Effect Of Employment Assessment And Career Development On Performance Employees at USU Faculty Of Economic And Business

Sorta Ida Sianipar, Dahrul Siregar, Teddi Pribadi, & Wan Rizca Amelia

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, di mana variabel-variabel diukur dengan menggunakan metode skala likert. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan survey dokumentasi langsung. Populasi pada penelitian ini sebanyak 44 orang, kemudian pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU. Kemudian, secara parsial penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU.

Kata Kunci: Prestasi kerja, pengembangan karir, kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to determine how the influence of job performance appraisal and career development on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business. The type of research used is associative research, where the variables are measured using the Likert scale method. Data collection in this study was conducted by interview, questionnaires, and direct documentation surveys. The population in this study was 44 people, then the sample was taken using the saturated sampling method, which took the entire population as a sample. Data processing was carried out using the SPSS application, the data analysis method used was descriptive analysis and inferential statistical analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously, there is a significant effect of job performance assessment and career development on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business. Then, partially assessing work performance and career development each has a positive and significant effect on employee performance at the USU Faculty of Economics and Business.

Keywords: Work performance, career development, performance.

How to Cite: Sianipar, S. I. Siregar, D. Pribadi, T. & Amelia, W. R. (2022). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis USU. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 3(2) 2022: 194-202,

*E-mail: Sortaida@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan baik lembaga pemerintah maupun swasta didirikan dengan maksud mencapai tujuan Perusahaan (Shahzadi et al. 2014). Suksesnya organisasi hanya dapat diperoleh jika semua tahap dilakukan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan dalam usaha mencapai tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia yang ada (Sharma and Taneja 2018; Fajaryati et al. 2020). Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Mangkunegara 2013; Manara 2014).

Ketika perusahaan mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya, maka akan menjadi lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkannya, dan sebaliknya ketika perusahaan tidak mampu untuk mengelola setiap sumber daya manusia yang dimilikinya maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan kata lain bahwa kemampuan perusahaan dalam memaksimalkan sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau karyawan (Sharma and Taneja 2018; Franklin, Cowden, and Karodia 2014). Disiplin harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai atau karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Lumempow, Sambiran, and Rachman 2021; Dervishi 2017). Pegawai atau karyawan memiliki perbedaan pengetahuan, keahlian karakter, kemampuan serta keterampilan kerja dari pegawai tersebut. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir (Yulianti 2018; de Cuyper, de Witte, and Van Emmerik 2011).

Salah satunya Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU sangatlah memperhatikan kinerja pegawai. Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU adalah tenaga kependidikan yang berstatus sebagai tenaga kependidikan PNS, tenaga kependidikan Tetap Non PNS dan tenaga kependidikan Tidak Tetap Non PNS. Peran strategis Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari administrasi dan pengambilan keputusan oleh unsur pimpinan Universitas Sumatera Utara sangat membutuhkan para pegawai yang kompeten dibidangnya agar kegiatan Universitas secara umum tidak terhambat.

Tabel 1 Evaluasi Penilaian Kerja Pegawai tahun 2016-2020

No.	Tahun	Jlh Peg.	Unsur yang dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
1	2016	50	Sasaran Kerja Pegawai	4	44	2	0
			Perilaku Kerja	4	44	2	0
2	2017	50	Sasaran Kerja Pegawai	4	43	3	0
			Perilaku Kerja	4	43	3	0
3	2018	49	Sasaran Kerja Pegawai	3	42	4	0
			Perilaku Kerja	3	42	4	0
4	2019	44	Sasaran Kerja Pegawai	2	35	5	2
			Perilaku Kerja	2	35	5	2
5	2020	44	Sasaran Kerja Pegawai	2	35	5	2
			Perilaku Kerja	2	35	5	2

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap tahun ada beberapa pegawai yang mendapat nilai cukup dan bahkan ada yang kurang. Ini menunjukkan kurangnya kinerja pegawai dengan perhitungan kurangnya melaksanakan kegiatan tugas jabatan dan kurangnya penilaian perilaku kerja yang terdiri dari unsur: Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan. secara umum penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir yang dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara belum maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Keadaan tersebut terlihat dari hasil kerja pegawai yang cenderung tidak memenuhi standar hasil kerja, dimana pegawai tidak mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, kurangnya kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas, kurangnya kreatifitas

pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas selama efektifitas bekerja per hari. (Pratami, A., & Pratama, I. 2018).

Data sehubungan dengan tingkat disiplin pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU dapat dicerminkan dari tingkat absensi pegawai yang ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini

Tabel 2 Daftar Absensi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU Tahun 2019

No.	Bulan	Efektivitas bekerja (hari)	Jlh Peg	Keterangan		
				Alpa	Ijin	Sakit
1.	Januari	22	44 org	2	2	2
2.	Februari	19	44 org	1	4	0
3.	Maret	20	44 org	3	4	1
4.	April	20	44 org	4	3	0
5.	Mei	21	44 org	3	2	1
6.	Juni	18	44 org	4	3	0
7.	Juli	23	44 org	4	2	0
8.	Agustus	22	44 org	5	2	1
9.	September	21	44 org	4	1	1
10.	Oktober	22	44 org	6	2	0
11.	November	21	44 org	5	2	1
12.	Desember	20	44 org	7	2	1

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU selama tahun 2019 dari bulan Januari-Desember, sangat bervariasi setiap bulannya. Jumlah ketidakhadiran pegawai tiap bulannya semakin meningkat, ini merupakan cermin dari pegawai yang tingkat kinerja yang kurang maksimal. Sebaliknya kehadiran pegawai adalah salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai mempengaruhi penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir. (Pratama, I., Che-Adamb, N., dkk 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya disiplin pegawai atau karyawan seperti mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yakni :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada para pegawai tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
2. Data Sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal dan majalah dan situs internet untuk mendukung penelitian.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Tenaga Kependidikan pada bagian administrasi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Definisi operasional dalam penelitian ini dirangkum dalam table 3 berikut:

Tabel 4 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi oprasional	Indikator	Skala
Pelaksana-an Penilaian Prestasi Kerja (X1)	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja (X1) adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk menilai dan mengetahui kemampuan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan seperangkat standar kerja yang telah ditentukan untuk suatu pekerjaan dalam suatu periode tertentu.	1. Adil 2. Objektif 3. Transparan 4. Konsisten 5. Sensitif	<i>Likert</i>
Pengembang-an karir (X2)	Pengembangan karir (X2) adalah suatu perencanaan dan pengembangan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU tentang kemungkinan-kemungkinan seorang pegawai sebagai individu dapat naik pangkat atau jabatan yang dihubungkan dengan kemampuan dan persyaratan pegawai tersebut sehingga dapat tercapai kepuasan kerja yang mendorong peningkatan prestasi dan perkembangan pribadinya.	1. Perlakuan yang Adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi pelatihan sesuai kebutuhan 4. Tingkat kepuasan	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas	<i>Likert</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Tabel 5 Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01745796
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,061
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,485
Asymp. Sig. (2-tailed)		,973
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Tabel 5 memberikan informasi bahwa nilai signifikansi dari pengujian normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,485. Nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov (0,973) > 0,05 yang mengindikasikan bahwa sebaran residual data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

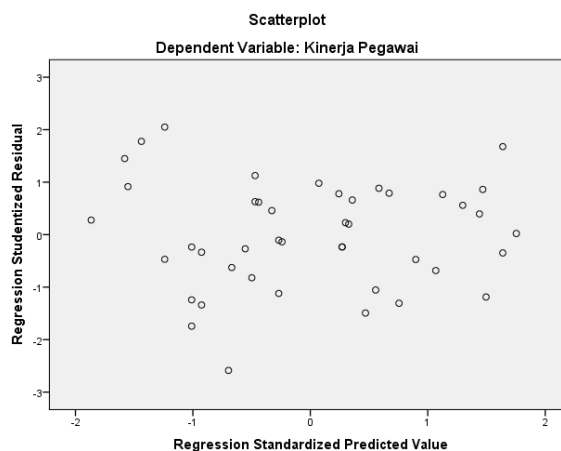
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	,996	1,004
	Pengembangan Karier	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 6 memberikan informasi bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antara variabel bebas penelitian dengan nilai VIF < 5,0 pada masing-masing variabel bebas. Dengan demikian, tidak terjadi keterkaitan yang kuat antara variabel pelaksanaan penilaian kinerja dan pengembangan karier yang mampu membuat bias model regresi dalam memprediksi kinerja pegawai. Dengan demikian, model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas data dilakukan dengan menggunakan grafik. Hasil evaluasi ini dirangkum sebagai berikut:



Gambar 1 Scatterplot Residual Data

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran data residual menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, secara grafik data model penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas data dan memenuhi kriteria asumsi klasik, serta dapat dilanjutkan untuk mengevaluasi model regresi yang baik.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,469	5,743		-,604	,549
	Pelaksanaan Penilaian Kinerja	,335	,094	,363	3,562	,001

	Pengembangan Karier	,735	,117	,642	6,291	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Tabel 7 mengindikasikan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja dan pengembangan karir serta variabel lain di luar penelitian. Model regresi tersebut dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -3,469 mengindikasikan bahwa pada kondisi awal dimana tidak ada pelaksanaan penilaian kinerja serta pengembangan karir, tingkat kinerja pegawai adalah -3,469.
- Koefisien regresi pada pelaksanaan penilaian kinerja (X1) adalah 0,335 yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan persepsi pada pelaksanaan penilaian kinerja. Setiap peningkatan 1 tingkat pada pelaksanaan penilaian kinerja, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,335 tingkat.
- Koefisien regresi pada pengembangan karir (X2) adalah 0,735 yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan persepsi pada pengembangan karir pegawai. Setiap peningkatan 1 tingkat pada pelaksanaan penilaian kinerja, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,735 tingkat.

5. Uji Pengaruh Parsial (Uji-t)

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa:

- Penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada para pegawai fakultas memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,335. Secara statistik pengaruh positif ini terjadi secara signifikan dengan nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 atau t-hitung sebesar 3,562 yang melebihi nilai batas t-tabel pada signifikansi 5% yaitu 1,67. Dengan demikian, terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Hipotesis pertama penelitian diterima.
- Kesempatan pengembangan karir yang diberikan kepada para pegawai fakultas ekonomi dan bisnis USU memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,735. Jika dibandingkan dengan variabel sebelumnya, penilaian prestasi kerja, pengaruh ini lebih besar dan lebih dominan dalam membentuk kinerja pegawai. Secara statistik pengaruh positif ini terjadi secara signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 atau t-hitung sebesar 6,291 yang melebihi nilai batas t-tabel pada signifikansi 5% yaitu 1,67. Dengan demikian, terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Hipotesis kedua penelitian diterima.

5. Uji Pengaruh Simultan (Uji-F)

Tabel 8 ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,870	2	118,435	27,745	,000 ^b
	Residual	175,016	41	4,269		
	Total	411,886	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelaksanaan Penilaian Kinerja						

Tabel 8 memberikan informasi mengenai hasil F-test. Nilai F hitung pada model regresi penelitian ini adalah 27,745 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, secara statistik terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa variabel penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi

Tabel 9 Koefisien Determiansi Model Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,758 ^a	,575	,554	2,066	1,703
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Pelaksanaan Penilaian Kinerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Tabel 9 memberikan informasi tentang kemampuan prediksi model regresi pada penelitian ini. Nilai adjusted R-square pada model regresi linear berganda mengindikasikan bahwa variabel bebas pelaksanaan penilaian kinerja (X1) dan pengembangan karier (X2) mampu menjelaskan 55,4% variansi data pada variabel terikat kinerja pegawai (Y). Selebihnya, sebanyak 44,6% variansi data pada kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini, seperti motivasi kerja, perilaku kerja, serta kedisiplinan kerja.

SIMPULAN

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penilaian prestasi kerja pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Apabila pegawai merasakan penilaian prestasi kerja yang jelas, terbuka serta adil, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.
2. Pengembangan karier pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Apabila pegawai mempersepsikan kesempatan pengembangan karier yang jelas, mereka akan memberikan usaha terbaik dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Penilaian prestasi kerja dan pengembangan karier pegawai memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Kejelasan dalam penilaian prestasi kerja dipadu dengan kesempatan pengembangan karier yang jelas akan mendorong semangat dalam mencapai dan memberikan hasil kerja yang lebih baik dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, U. N. B. M., Nasution, N., & Pratama, I. (2016). Determinants of Job Satisfaction: Qualitative Case Survey. *Qualitative and Quantitative Research Review*, 1(2).
- Astuty, W., Habibie, A., Pasaribu, F., Pratama, I., & Rahayu, S. (2022). Utilization of Accounting Information and Budget Participation as Antecedent of Managerial Performance: Exploring the Moderating Role of Organizational Commitment, Leadership Style, Environmental Uncertainty and Business Strategy in Indonesia. *The Journal of Modern Project Management*, 10(1), 188-200.
- Astuty, W., Pratama, I., Basir, I., Harahap, J. P. R., (2022). Does Enterprise Resource Planning Lead To The Quality Of The Management Accounting Information System? *Polish Journal of Management Studies*, 25 (2): 93-107.
- Atrizka, D., & Pratama, I. (2022). The Influence of Organizational Leadership and Coaches on Indonesian Athletes' Adversity Quotient (Intelligence). *Revista de Psicología del Deporte (Journal of Sport Psychology)*, 31(1), 88-97.
- Atrizka, D., Pratama, I., Pratama, K., & Suharyanto, A. (2022). Edukasi Masyarakat Lingkungan VIII Titi Kuning Dalam Mendampingi Anak Belajar Daring. *Pelita Masyarakat*, 3(2), 118-124.
- Cuyper, Nele de, Hans de Witte, and Hetty Van Emmerik. 2011. "Temporary Employment: Costs and Benefits for (the Careers of); Employees and Organizations." *Career Development International* 16 (2): 104-13. <https://doi.org/10.1108/13620431111115587>.

- DASOPANG, E. S., NASUTION, J., SUHARYANTO, A., CHANDRA, R. H., & PRATAMA, I. (2021). Hispathology And Effectiveness Of Wound Healing Cream Karo Oil Herbal Extract On Male Mice In North Sumatra, Indonesia. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal*| NVEO, 2769-2777.
- Dervishi, Bulent. 2017. "The Problem of Unemployment and a Proposal for a Solution." *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478) 6 (1): 21–29. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v6i1.673>.
- Fajaryati, Nuryake, B. Budiyo, Muhammad Akhyar, and W. Wiranto. 2020. "The Employability Skills Needed to Face the Demands of Work in the Future: Systematic Literature Reviews." *Open Engineering* 10 (1): 595–603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>.
- Franklin, Dang Kum, Richard Cowden, and Anis Mahomed Karodia. 2014. "The Impact of Training and Developemnt on Job Performance." *Singapolean Journal of Business Economics, and Management Studies* 3 (3): 1–34.
- Lumempow, Karla Meiva, Sarah Sambiran, and Ismail Rachman. 2021. "Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Pengembangan UKM Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Kawangkoan Barat Kabupaten Minahasa." *Jurnal Governance* 1 (1): 1–8.
- Manara, Muhammad Untung. 2014. "Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri." *Jurnal Psikologi Tabularasa* 9 (1): 37–47.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, J., Dasopang, E. S., Raharjeng, A. R. P., Gurning, K., Dalimunthe, G. I., & Pratama, I. (2021). Medicinal plant in cancer pharmaceutical industry in Indonesia: a systematic review on applications and future perspectives. *perspectives*, 20, 21.
- Pasaribu, F., Bulan, TRN., Muzakir, M., Pratama, K., (2021). Impact Of Strategic Leadership and Organizational Innovation on The Strategic Management: Mediational Role of It Capability. *Polish Journal of Management Studies* 2021; 24 (2): 354-369.
- Pratama, I. (2015). *Corporate Governance and Company Attributes on the Financial Reporting Timeliness: Evidence from Listed Companies in Bursa Efek Indonesia* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Pratama, I. (2022). *Tata Kelola Perusahaan dan Atribut Perusahaan pada Ketepatan Pelaporan Keuangan: Bukti dari Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (3): 1959-1967
- Pratama, I., Che-Adam, N., Kamardin. N. (2019). Corporate social responsibility disclosure (CSR) quality in Indonesian public listed companies. *Polish Journal of Management Studies*, 20 (1), 359-371.
- Pratama, I., Che-Adam, N., & Kamardin, H. (2020). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure Quality in Indonesian Companies. *Corporate Governance*, 13(4).
- Pratami, A., & Pratama, I. (2018). ANALYSIS OF DETERMINANT FACTORS AFFECTING THE SHARIA BANKING FINANCE WITH ECONOMIC GROWTH AS A MODERATING VARIABLE. *USIM NILAI 2 MEI* 2018, 378.
- Pratami, A., Feriyanto, N., Sriyana, J., & Pratama, I. (2022). Are Shariah Banking Financing patterns pro-cyclical? An Evidence from ASEAN Countries. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 82-91.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, and Farida Khanam. 2014. "Impact of Employee Motivation on Employee Performance." *European Journal of Business and Management*(Online) 6 (23): 2222–2839.
- Sharma, Savita, and Mausham Taneja. 2018. "The Effect of Training on Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 7 (4): 6–13. <https://doi.org/10.31104/jsab.v2i2.49>.
- Sibuea, M. B., Sibuea, S. R., & Pratama, I. (2021). The impact of renewable energy and economic development on environmental quality of ASEAN countries.
- Silviani, I., Nisa, J., & Pratama, I. (2022). Dimensions of Crisis Communication Practice: Does Innovative and Technological Dimension of Social Media matter? Evidence from Public Limited Companies of Indonesia. *Croatian International Relations Review*, 28(90), 1-22.
- Susilawati, E., Khaira, I., & Pratama, I. (2021). Antecedents to Student Loyalty in Indonesian Higher Education Institutions: The Mediating Role of Technology Innovation. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(3), 40-56.
- Susilawati, E., Lubis, H., Kesuma, S., & Pratama, I. (2022). Antecedents of Student Character in Higher Education: The role of the Automated Short Essay Scoring (ASES) digital technology-based assessment model. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98(98), 203-220.
- Susilawati, E., Lubis, H., Kesuma, S., & Pratama, I. (2022). Antecedents of Student Character in Higher Education: The role of the Automated Short Essay Scoring (ASES) digital technology-based assessment model. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98 (2022): 203-220.

- Tanjung, A. A., Ruslan, D., Lubis, I., & Pratama, I. (2022). Stock Market Responses to Covid-19 Pandemic and Monetary Policy in Indonesia: Pre and Post Vaccine. *Cuadernos de Economía*, 45(127), 120-129.
- Wardhani, I. I. Pratami, A., & Pratama, I., (2021). E-Procurement sebagai Upaya Pencegahan Fraud terhadap Pengadaan Barang dan Jasa di Unit Layanan Pengadaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*. 7 (2): 126-139
- Yulianti, Iing. 2018. "Pengembangan Model Penilaian Ksave Dalam Pembelajaran Sejarah." *Historia: Jurnal Pendidik Dan Peneliti Sejarah* 1 (2): 59. <https://doi.org/10.17509/historia.v1i2.10700>.