


Analisis Penerapan *Management By Objectives* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Rena Augia Putrie¹, Muhammad Adhimawan Wijaya², Dewi Hudiya³, Khaerudin Sidik Patoni⁴, Yulius syahban⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: rena.putrie@ubpkarawang.ac.id

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1333>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 9 Juny 2025

Revised: 13 Juny 2025

Accepted: 20 Juny 2025

Kata kunci

Management by Objective (MBO), Kinerja Karyawan, Tujuan Perusahaan

Keywords

Management by Objective (MBO), Employee Performance, Company Goals



ABSTRACT

Sistem manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas, mempercepat pengambilan keputusan, serta mengoptimalkan keterlibatan karyawan harus dimiliki oleh organisasi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Salah satu keunggulan utama dari MBO adalah kemampuan dalam mengarahkan dan menyelaraskan seluruh bagian organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menerapkan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), MBO membantu perusahaan untuk lebih fokus dalam menetapkan prioritas serta mengukur pencapaian kinerja secara objektif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan MBO dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode kuantitatif dengan alat bantu SPSS 25 digunakan pada penelitian ini melalui teknik pengumpulan data penyebaran e-kuesioner kepada 102 karyawan baik di level manajer, supervisor dan karyawan tetap bagian officer PT DEXT di Kabupaten Karawang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah koefisien regresi dari MBO sebesar 0,391 artinya pengaruh penerapan MBO dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah 39,1%, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,391 artinya pengaruh penerapan MBO dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah positif. Hasil uji secara parsial uji t menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai t sebesar 6,943 dan signifikansi 0,000.

A management system that can increase productivity, accelerate decision-making, and optimize employee involvement must be owned by organizations to face increasingly tight business competition. One of the main advantages of MBO is the ability to direct and align all parts of the organization in achieving the goals that have been set. By applying the SMART principle (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), MBO helps companies to be more focused in setting priorities and measuring performance achievements objectively. The purpose of this study was to determine the application of MBO in improving employee performance. Quantitative methods with SPSS 25 tools were used in this study through data collection techniques by distributing e-questionnaires to 102 employees at the manager, supervisor and permanent employee levels of PT DEXT officers in Karawang Regency. The conclusion of this study is that the regression coefficient of MBO is 0.391, meaning that the effect of implementing MBO in improving employee performance is 39.1%, while the regression coefficient value of 0.391 means that the effect of implementing MBO in improving employee performance is positive. The partial t-test results show that the independent variable has an influence on the dependent variable with a t value 6.943 and a significance of 0.000.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Rena Augia Putrie, et al (2025) Analisis Penerapan *Management By Objectives* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan , 3(4). 4738-4745 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1333>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci dalam keberhasilan organisasi karena karyawan yang produktif akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan sistem manajemen yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta pencapaian target karyawan. Studi menunjukkan bahwa penerapan MBO dapat meningkatkan produktivitas perusahaan melalui perencanaan strategis yang lebih baik serta evaluasi kinerja yang berbasis data (Drucker, 1954). Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung dimiliki oleh perusahaan yang menerapkan MBO dengan efektif serta pencapaian target bisnis yang lebih optimal. Salah satu pendekatan yang efektif dalam manajemen kinerja adalah *Management by Objectives* (MBO).

Berdasarkan penelitian Locke & Latham (2002), penerapan MBO berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan dengan cara menyediakan struktur yang jelas dalam penetapan tujuan, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi di seluruh tingkat organisasi, mendorong motivasi karyawan melalui partisipasi aktif dalam proses perencanaan, dan memudahkan evaluasi dan perbaikan kinerja berdasarkan metrik yang terukur. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Susanti, Aida, et al (2012) yang berjudul “Perancangan Manajemen Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Ancangan *Management By Objectives* (MBO) dan *Perspective Balanced Scorecard*” menunjukkan bahwa MBO dan *Balance scorecard* dapat digunakan di organisasi sektor organisasi dan disetujui untuk digunakan sebagai manajemen kinerja penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Kinerja penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dapat lebih optimal dengan penerapan MBO serta tepat sasaran dengan partisipasi dan target kinerja.

Pada penelitian ini, Penulis akan membahas analisis penerapan *Management by Objective* (MBO) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. DEXT di Kabupaten Karawang. PT. DEXT merupakan penyedia jasa solusi logistik total dengan berbagai lini layanan yang tersedia di pasar saat ini.

Management by Objectives (MBO)

Management by Objectives (MBO) merupakan salah satu pendekatan manajemen yang berorientasi pada pencapaian tujuan yang spesifik, terukur, dan disepakati oleh seluruh tingkatan dalam organisasi. Dalam konteks kinerja perusahaan, pendekatan ini memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan akuntabilitas karyawan. MBO adalah suatu proses manajemen atau prosedur operasional yang dilakukan pada suatu organisasi oleh setiap tingkatan manajer dengan pertimbangan aspek psikologis individu. Aspek tersebut yaitu ketika bersama-sama menentukan, mengidentifikasi dan merumuskan tujuan; penetapan bidang tanggung jawab pokok setiap orang dalam kaitannya dengan hasil yang diharapkan dari dan oleh orang tersebut dalam waktu yang telah ditentukan; penggunaan sebagai pedoman pengoperasian unit kerja, serta penilaian kontribusi setiap anggota unit yang terlibat.

Menurut Rachmawati tahun 2004, kerangka kerja yang jelas akan diberikan melalui MBO bagi manajer dan karyawan untuk bekerja sama dalam menetapkan tujuan perusahaan yang menyeluruh, terorganisir, dapat dicapai, selaras, dan perusahaan mampu mengetahui batasan waktu yang dimiliki (SMART). Penetapan tujuan dengan prinsip SMART dalam MBO yaitu 1) *Specific* (spesifik), tujuan yang ditetapkan harus jelas dan spesifik agar mudah dipahami dan diikuti; 2) *Measurable* (terukur), tujuan harus memiliki indikator yang dapat diukur untuk menilai kemajuan; 3) *Achievable* (dapat dicapai), tujuan yang ditetapkan harus realistis dan dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia; 4) *Relevant* (relevan), tujuan harus selaras dengan strategi perusahaan dan memberikan dampak positif bagi organisasi; 5) *Time-bound* (berbatas waktu), tujuan harus memiliki batas waktu yang jelas agar dapat dievaluasi secara berkala.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan wujud pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Armstrong & Baron, 2005). Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menggambarkan seberapa jauh seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tolak ukur atau standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem manajemen dalam organisasi mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2011) serta Mangkunegara (2013), indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan meliputi: a) Kuantitas Kerja, yaitu seberapa banyak seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu, mencerminkan tingkat produktivitas individu; b) Kualitas Kerja, berkaitan dengan tingkat ketepatan dan akurasi dalam menyelesaikan tugas, mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang berkualitas; c) Efisiensi Waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, berkaitan dengan manajemen waktu dan efektivitas kerja; d) Kehadiran dan Disiplin, berkaitan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja serta kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi; e) Kreativitas dan Inovasi, yaitu kemampuan dalam menghasilkan ide atau solusi baru yang bermanfaat bagi perusahaan, serta inisiatif dalam meningkatkan proses kerja; f) Kerjasama dan Komunikasi, berkaitan dengan kemampuan bekerja dalam tim serta efektivitas komunikasi dengan rekan kerja dan atasan untuk pencapaian tujuan bersama; g) Komitmen dan Loyalitas, yaitu sejauh mana karyawan memiliki dedikasi terhadap pekerjaannya serta rasa tanggung jawab terhadap perusahaan; h) Kemampuan Adaptasi, berhubungan dengan fleksibilitas karyawan terhadap penyesuaian diri terkait perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

METODE

Objek Penelitian

Level manajerial dan karyawan bagian officer maupun operasional di PT. DEXT yang berlokasi di Kabupaten Karawang menjadi objek penelitian pada penelitian mengenai *Management by Objectives* (MBO) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. PT. DEXT merupakan penyedia jasa solusi logistik total dengan berbagai lini layanan yang tersedia di pasar saat ini, meliputi jasa pergudangan, transportasi (barang, kargo, peti kemas, & mesin), layanan derek, serta ekspor dan impor.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian kepustakaan dan lapangan digunakan pada penelitian ini. Pertama, penelitian kepustakaan, merupakan teknik pengumpulan data yang berguna untuk mendapatkan data yang bersifat sekunder. Kedua, penelitian lapangan dilaksanakan untuk mendapatkan data primer. Teknik ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. DEXT, dengan metode *purposive sampling* dimana kriteria pada sampel penelitian ini adalah jabatan dan tingkatan karyawan pada level manajer dan supervisor serta karyawan officer dengan status sudah tetap; masa kerja di atas 5 tahun; manajer dan supervisor serta karyawan yang memiliki pengalaman dalam penerapan MBO; sehingga target sampel adalah sebanyak 102 orang dari sembilan divisi yang berada di Cabang Karawang.

Dalam proses pengumpulan data ini, kuesioner dirancang untuk mengukur variabel *Management by Objectives* (MBO) serta kinerja karyawan. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan analisis faktor untuk validitas dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas, di mana nilai Alpha yang diharapkan adalah di atas 0,6 (Taber, 2018).

Analisis Data

Model regresi sederhana digunakan pada penelitian ini, dimana memungkinkan peneliti untuk menilai hubungan multivariasi antara variabel independen yaitu *Management by Objectives* (MBO) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b.X + e$$

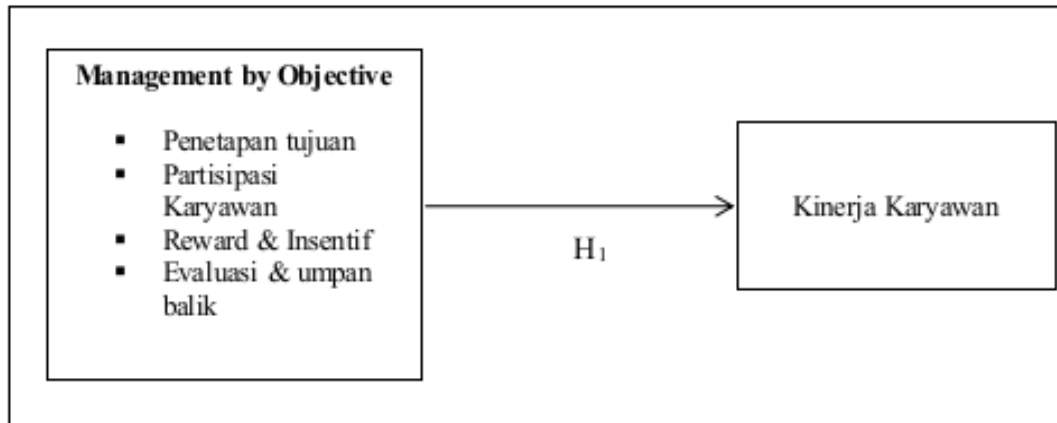
Keterangan dimana Y adalah variabel dependen, kinerja karyawan; a adalah konstanta (nilai 1 jika seluruh koefisien variabel x bernilai 0); b = koefisien regresi yang dapat ditaksir; X adalah *Management by Objectives* (MBO); dan e adalah error.

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, kerangka pemikiran berfokus pada hubungan antara *Management by Objectives* (MBO) terhadap Kinerja Karyawan. MBO merupakan sistem manajemen yang berfokus pada penyalarsan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui proses perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja yang terstruktur. Variabel *Management by Objectives* memiliki empat dimensi variabel

yaitu penetapan tujuan, keterlibatan karyawan, reward dan insentif, serta evaluasi dan umpan balik (Drucker : 1954).

Penerapan MBO berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan dengan cara menyediakan struktur yang jelas dalam penetapan tujuan, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi di seluruh tingkat organisasi, mendorong motivasi karyawan melalui partisipasi aktif dalam proses perencanaan, dan memudahkan evaluasi dan perbaikan kinerja berdasarkan metrik yang terukur (Locke & Latham : 2002).



Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka perumusan hipotesis adalah :

- H₀ : Penerapan *Management by Objectives* (MBO) berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
 H_a : Penerapan *Management by Objectives* (MBO) tidak berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografis Responden

Tabel 1. Karakteristik demografis responden

No.	Karakteristik Demografis	Jumlah	Presentase
1.	Gender		
	Pria	95	93,1%
	Wanita	7	27,5%
2.	Usia		
	20 - 30 tahun	22	21,6%
	31 - 40 tahun	65	63,7%
	> 40 tahun	15	14,7%
3.	Pendidikan		
	SMA	48	47,1%
	D3	20	19,7%
	S1	32	31,4%
	S2/S3	2	2,0%
4.	Masa kerja		
	a. 5 –10 tahun	71	29,4%
	b. > 10 tahun	31	41,2%
Sumber : Data diolah SPSS 25			

Statistik deskriptif

Rumus berikut digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian responden:

$$TCR = \frac{\text{Rata - rata skor} \times 100}{\text{Skor maksimum}}$$

No.	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1.	85% - 100%	Sangat Baik
2.	66% - 84%	Baik
3.	51% - 65%	Cukup
4.	36% - 50%	Kurang Baik
5.	0% - 35%	Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2017:207)

Tabel 2 menunjukkan hasil statistik deskriptif variabel MBO

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mbo. 1	102	3	5	3,92	,521
mbo. 2	102	2	5	3,81	,609
mbo. 3	102	3	5	3,86	,423
mbo. 4	102	2	5	3,86	,598
mbo. 5	102	3	5	4,08	,336
mbo. 6	102	3	5	3,79	,603
mbo. 7	102	3	5	3,92	,521
mbo. 8	102	2	5	3,81	,609
mbo. 9	102	2	5	3,56	,698
mbo. 10	102	1	5	2,99	,895
mbo. 11	102	1	5	3,04	,964
mbo. 12	102	3	5	3,86	,423
mbo. 13	102	1	5	3,49	,909
mbo. 14	102	2	5	3,64	,793
mbo. 15	102	3	5	3,86	,423
mbo. 16	102	2	5	3,86	,598
mbo. 17	102	1	5	3,64	,983
mbo. 18	102	1	5	3,66	1,076
mbo. 19	102	2	5	3,17	,857
MBO	102	55	86	69,83	6,320
Valid N (listwise)	102				

Sumber : Data diolah SPSS 25

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel MBO adalah :

$$TCR = \frac{69,83 \times 100}{86} = 81,98 \%$$

86

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *Management by Objectives* (MBO) memiliki nilai TCR sebesar 81,98% yang mengindikasikan capaian responden baik. Artinya bahwa secara umum para responden setuju dengan penerapan MBO di perusahaan mempegaruhi kinerja mereka.

Tabel 3 menunjukkan hasil statistik deskriptif variabel kinerja karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kk. 1	102	2	5	3,99	,477
kk. 2	102	2	5	4,02	,466

kk. 3	102	2	5	3,18	,948
kk. 4	102	2	5	3,86	,598
kk. 5	102	3	5	4,08	,336
kk. 6	102	3	5	3,79	,603
kk. 7	102	3	5	3,92	,521
kk. 8	102	2	5	3,81	,609
kk. 9	102	2	5	3,56	,698
kk. 10	102	2	5	3,18	,948
KK	102	28	50	37,39	5,062
Valid N (listwise)	102				

Sumber : Data diolah SPSS 25

Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel MBO adalah :

$$TCR = \frac{37,39}{50} \times 100 = 74,78 \%$$

50

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *Management by Objectives* (MBO) memiliki nilai TCR sebesar 74,78% yang mengindikasikan capaian responden baik. Artinya bahwa secara umum para responden setuju dengan penerapan sistem kinerja yang berjalan di perusahaan.

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel MBO dan Kinerja Karyawan valid dengan p-value < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

No	Konstruk	Item	Cronbach's Alfa	Keputusan
1	<i>Management by Objectives</i> (MBO)	19	0,803	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	10	0,929	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk dengan jumlah keseluruhan 29 item pernyataan lebih besar dari 0,6 yang artinya *Cronbach's Alpha* dapat diterima (*acceptable*). Jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan konsisten dari waktu ke waktu dalam pengukuran setiap variabel dan konstruk dapat dipercaya (reliabel).

Uji Hipotesis dengan Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh MBO terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

No.	Konstruk	t	Signifikan
1.	MBO	6,943	0,000

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima karena signifikansi bernilai 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh antara MBO terhadap kinerja karyawan dengan nilai t 6,943 menunjukkan bahwa pengaruh MBO terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya jika penerapan MBO baik maka kinerja karyawan akan tinggi.

Uji Hipotesis dengan uji F

Uji F menunjukkan pengaruh simultan dari variabel MBO terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	580,249	1	580,249	48,205	,000 ^b
	Residual	1203,712	100	12,037		
	Total	1783,961	101			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), MBO						

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel 6 dapat diketahui nilai F hitung untuk MBO adalah sebesar 48,205 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diambil keputusan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel MBO secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Model regresi

Model regresi berganda ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Uji Model regresi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580,249	1	580,249	48,205	,000 ^b
	Residual	1203,712	100	12,037		
	Total	1783,961	101			
a. Dependent Variable: KK						
b. Predictors: (Constant), MBO						

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel 7 maka dapat dibentuk model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 11,497 + 0,391 X + 3,931$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- X = *Management By Objective* (MBO)
- 3,931 = Nilai error

Berdasarkan persamaan di atas, nilai konstanta sebesar 11,497 dan koefisien regresi dari MBO sebesar 0,391 artinya pengaruh MBO terhadap kinerja karyawan adalah positif, sehingga apabila MBO naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,391 sesuai dengan koefisien regresi dari stres kerja.

KESIMPULAN

Uji hipotesis yang telah dilakukan menyatakan bahwa penerapan MBO terhadap peningkatan kinerja karyawan berpengaruh secara positif. Artinya jika penerapan MBO di dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji hipotesis F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi variabel MBO yang terdiri dari penetapan tujuan, partisipasi karyawan, perencanaan kerja, reward dan insentif, serta evaluasi dan umpan balik secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan MBO yang tepat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja para karyawan, dalam peranannya terhadap kontribusi serta kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hasil penelitian ini selayaknya dapat digunakan oleh PT. DEXT di Kabupaten Karawang. Implikasi pada penelitian ini secara teoritis menyatakan terdapat pengaruh positif antara MBO terhadap kinerja karyawan. Langkah strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen PT. DEXT terkait dengan penerapan MBO selanjutnya adalah :

1. Manajemen harus lebih aktif dalam menyusun, mengkomunikasikan, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan perusahaan.
2. Manajemen perlu mendorong keterlibatan aktif karyawan agar tercipta loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan khususnya pencapaian target kinerja.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, partisipatif dan suportif.

4. Menetapkan sistem evaluasi kinerja yang berbasis pada pencapaian tujuan spesifik, terukur, dan terjadwal. Pendekatan yang objektif dalam penetapan kinerja harus diterapkan oleh manajemen.
5. Mengembangkan sistem monitoring yang efektif terkait kinerja karyawan.
6. Membangun budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan pencapaian tujuan, penguatan nilai-nilai akuntabilitas, tanggung jawab dan transparansi.
7. Manajemen harus memastikan kesesuaian antara beban kerja dengan prioritas atau tujuan yang realistis.

REFERENSI

- Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja (Memaknai Kinerja Karyawan).
<https://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/memaknai-kinerja/>
- Chasanah, N. (2005). Management by Objectives (MBO) dalam Pengembangan Organisasi. Yayasan Masjid Al-Falah Surabaya
- Drucker, P. F. (1954). The Practice of Management. Harper & Row
- Edi Epron Sihombing., 2018. Peranan Management By Objective Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Padangsidempuan : Jurnal LPPM UGN Vol. 8 No. 4 Juni 2018
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, Organizations, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ika Susanti., AV. Hubies., S. Kuswanto., 2012., Perancangan Manajemen Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Ancangan *Management By Objectives* (MBO) dan *Perspective Balanced Scorecard* : Journal Management & Agribisnis
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L & Jackson John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Nisjar, A., & Winardi. (1997). Manajemen: Management by Objectives (MBO) dan Aplikasinya dalam Dunia Bisnis. Bandung: CV Mandar Maju.
- Robbins, Stephens P., 2009, Prilaku Organisasi, Edisi Tiga Belas, Prentice-Hall : Jakarta
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat. Hal.311-315
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Schuler R.S. dan Jackson S.E., 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta
- Thomas Sy , Susanna Tram, Linda A. O'Hara. (2006) "Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance". *Journal of Vocational Behavior* 68 461-47
- Weisberg, S. (2014). Applied Linear Regression. John Wiley & Sons