



Normansyah¹
 Hadi Suriono²
 Aris Siregar³
 Rosnaida⁴
 Anshari Putra⁵

PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, DESKRIPSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BATU BARA

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor kecerdasan intelektual, deskripsi kerja, pengembangan karir dan prestasi yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara yaitu 55 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 55 pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 1,015 + 0,406 X_1 + 0,239 X_2 + 0,509 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa kecerdasan intelektual (X_1), deskripsi kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (53,875) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,79), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk kecerdasan intelektual (3,696), deskripsi kerja (2,352) dan pengembangan karir (4,428). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara adalah variabel pengembangan karir.

Kata Kunci : Kecerdasan Intelektual, Deskripsi Kerja, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja.

Abstract

The theory used in this paper is the theory of organizational management and human resources with more focus on factors of intellectual intelligence, job descriptions, career development and achievement which are the variables in this study. The method used in this study is a survey approach. type of quantitative descriptive research and the nature of the research is explanatory. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency, namely 55 employees and the sample size is determined from the entire existing population, namely as many as 55 employees. Based on the multiple linear equations obtained as follows that $\hat{Y} = 1.015 + 0.406 X_1 + 0.239 X_2 + 0.509 X_3 + e$. In this equation it can be seen that intellectual intelligence (X_1), job description (X_2) and career development (X_3) have a positive regression coefficient which proves their contribution to work performance (Y) of employees at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency. Simultaneous testing shows that the Fcount value (53.875) is greater than the Ftable value (2.79), and $sig. \alpha$ (0.000a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of intellectual intelligence, job description and career development simultaneously affect the work performance of employees at the Regional

^{1,2,3,4,5)} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan
 email: unafenormansyah@gmail.com¹, hadi.suriono0468@gmail.com², siregararis077@gmail.com³,
 rosnaidasemm@gmail.com⁴, anshariputra18@gmail.com⁵

Secretariat of Batu Bara Regency. Partial testing obtained results for intellectual intelligence (3.696), job description (2.352) and career development (4.428). Thus partially the dominant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Batu Bara Regency is career development variable.

Keywords : Intellectual Intelligence, Job Description, Career Development, Job Performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga/organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini organisasi perlu fokus pada menciptakan perilaku etis pegawai. Untuk meningkatkan perilaku etis individual pegawai, beberapa hal yang mempengaruhi salah satunya faktor pengendalian internal, kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual sehingga tujuan organisasi tercapai.

Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda organisasi perusahaan. Apabila pegawai memiliki perilaku etis yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan organisasi berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki perilaku etis yang rendah.

Awal abad ke 20, satu-satunya kecerdasan yang dikenal adalah kecerdasan intelektual adalah suatu kecerdasan yang digunakan untuk berpikir logis-rasional, yaitu cara berpikir linier yang meliputi kemampuan berhitung, menganalisa sampai mengevaluasi dan seterusnya. Manusia yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, kecerdasan otaknya seringkali diperumpamakan dengan kecanggihan 'kecerdasan' komputer. Sampai-sampai pola berpikir kecerdasan intelektual ini merasuk kuat ke dalam ingatan kolektif masyarakat, bahwa memiliki kecerdasan intelektual tinggi menjamin kesuksesan hidup, dan sebaliknya memiliki kecerdasan intelektual sedang-sedang saja, apalagi rendah begitu suram masa depannya.

Alhasil, dalam kurun waktu hampir 100 tahun lamanya kecerdasan intelektual merupakan satu-satunya parameter kecerdasan manusia, sehingga seorang anak yang memiliki IQ yang tinggi menjadi kebanggan orang tua, padahal kecerdasan itu tidak menjamin seseorang berkembang dan sukses dalam hidupnya. dikarenakan kecerdasan intelektual tidak mengukur kreativitas, kapasitas emosi, nuansa spiritual dan hubungan sosial.

Kecerdasan intelektual juga lazim disebut sebagai intelegensi yang merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki seseorang untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan yang kompleks dan selalu berubah serta dipengaruhi oleh faktor genetik. Inteligensi adalah kemampuan bertindak dengan menetapkan suatu tujuan, untuk berpikir secara rasional dan untuk berhubungan dengan lingkungan sekitarnya secara memuaskan.

Sedangkan mengartikan inteligensi sebagai kemampuan untuk mengetahui problem serta kondisi baru, kemampuan berpikir abstrak, kemampuan bekerja, kemampuan menguasai tingkah laku instingtif, serta kemampuan menerima hubungan yang kompleks. Selain itu intelegensi dapat dikelompokkan dalam 2 kategori yaitu G faktor yang merupakan kemampuan kognitif dan dipengaruhi oleh faktor bawaan atau genetis dan S faktor kemampuan khusus yang dipengaruhi oleh lingkungan.

Deskripsi kerja biasanya merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan dan menjelaskan suatu fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Deskripsi kerja yang dilaksanakan oleh organisasi pada dasarnya sudah memiliki perencanaan kerja yang jelas, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai, pelaksanaan kerja yang tepat waktu dan dapat bekerja sama, tidak adanya pegawai yang memiliki tugas ganda dalam mengerjakan pekerjaan dan menempatkan pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.

Akan tetapi masih saja terjadi tumpang tindih dalam mengerjakan suatu pekerjaan, maksudnya ada saja karyawan yang melaksanakan pekerjaan yang sebenarnya bukan merupakan tugasnya, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi kerja bagi para pegawai tersebut.

Pengembangan karir merupakan suatu proses di mana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya. Peningkatan itu mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang dan tanggung jawab. Sistem peningkatan karir yang jelas akan memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat sehingga prestasi kerjanya akan meningkat yang secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Ada sedikit masalah dalam pengembangan karir pegawai, yaitu tidak adanya posisi yang dapat dikembangkan seperti yang terjadi di instansi lain.

Dengan kata lain seorang pegawai akan terus menempati posisi yang sama selama ia bekerja. walaupun ada peningkatan karir, itu dapat terjadi jika kinerjanya benar-benar dinilai sangat baik oleh pihak organisasi ataupun pegawai pada posisi tersebut telah pensiun sehingga harus diganti. Peningkatan karir ini diharapkan menjadi suatu motivasi bagi setiap pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Dari penilaian kinerja tersebut maka pihak pimpinan akan mengambil keputusan untuk meningkatkan karir seseorang atau tidak.

Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota.

Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu unsur SKPD diwilayah Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. Dalam mewujudkan visi dan misi Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, harus didukung oleh sumber daya manusia/pegawai yang terampil dan handal. Dengan terciptanya kompetensi SDM yang tepat akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara”

METODE

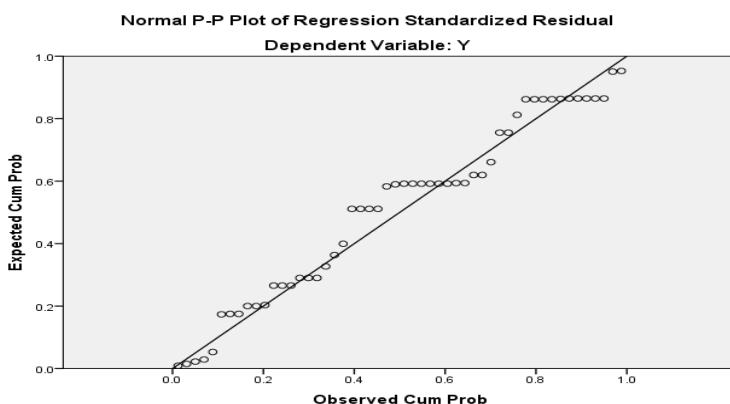
Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2013) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2010) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

Pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Multikolonieritas dan Uji Heterokedestisitas. Dalam menganalisis penelitian ini peneliti menggunakan Analisis Statistic Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis dan Uji Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil analisis

Hasil Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	1,015	,879	
	Kecerdasan Intelektual (X_1)	,406	,110	.335
	Deskripsi Kerja (X_2)	,239	,102	.267
	Pengembangan Karir (X_3)	,509	,115	.429

a Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.17. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,015 + 0,406 X_1 + 0,239 X_2 + 0,509 X_3 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta adalah 1,015, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kecerdasan intelektual (X_1), deskripsi kerja (X_2) dan pengembangan karir (X_3) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 1,015.
- Koefisien regresi pada variabel kecerdasan intelektual (X_1) adalah 0,406. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kecerdasan intelektual (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,406 satuan.
- Koefisien regresi pada variabel deskripsi kerja (X_2) adalah 0,239. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel deskripsi kerja (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,731 satuan.
- Koefisien regresi pada pengembangan karir (X_3) adalah 0,509. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pengembangan karir (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,509 satuan.

Uji Serempak

Hasil pengujian secara serempak atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	113,662	3	37,874	53,875	,000 ^a
	Residual	35,882	51	,703		
	Total	149,544	54			

a *Predictors: (Constant), Kecerdasan Intelektual (X_1), Deskripsi Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3)*

b *Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.18. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (53,875) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,79), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Uji Parsial

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.154	.638
	Kecerdasan Intelektual (X_1)	3.696	.027
	Deskripsi Kerja (X_2)	2.352	.036
	Pengembangan Karir (X_3)	4.428	.000

a *Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.19. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kecerdasan intelektual (3,696) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,696 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kecerdasan intelektual (0,027) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,027 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel kecerdasan intelektual maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel deskripsi kerja (2,352) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,352 > 1,67$ sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel deskripsi kerja (0,036) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,036 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel deskripsi kerja. Hal ini berarti secara parsial faktor deskripsi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (4,428) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,428 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pengembangan karir (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pengembangan karir maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor pengembangan karir berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,854	,776	,86460

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 4.20. di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,776, yang berarti variabel bebas kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut
1. Secara serempak variabel kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir dengan nilai F_{hitung} (53,875) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,79), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa kecerdasan intelektual, deskripsi kerja dan pengembangan karir sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara.
 2. Secara parsial faktor pengembangan karir dengan nilai (4,428) dan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,428 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pengembangan karir (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel kecerdasan intelektual dan deskripsi kerja. Hal ini berarti bahwa variabel pengembangan karir lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara harus selalu memperhatikan pengembangan karir pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred. R, 2010 Manajemen Strategis, Konsep. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2010, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2010, Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

- Lako, Andreas, 2010, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi. Cetakan Pertama. Amara Books. Yogyakarta. 2004.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cetakan Ketiga. Ghalia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2014, Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia.Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2012, Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi,CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, GadjahMada University Press, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2014, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.
- Slameto, 2010, Belajar dan Faktor Yang Mempengaruhinya, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.