

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) KOTA MAKASSAR

Iin Nor Hania^{1*}, Lukman Hakim², Sitti Rahmawati Arfah³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out the effect of career development on employee performance at the Makassar City State Property and Auction Service Office (KPKNL). This study used a quantitative approach. The processed data resulted from the distribution of the instrument in the form of a questionnaire to 54 samples. This study used a saturated sampling technique. The results of the descriptive analysis research showed that the Career Development variable (X) based on indicators of educational background, training, work experience was categorized well with an average score of 59.20% and Employee Performance variable (Y) based on quantity, quality, completion time, cooperation, categorized as good enough with an average score of 57.48%. Based on the results of a simple regression test, it was proved that career development has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City State Property and Auction Service Office (KPKNL). This was concluded, the higher the career development, the employee's performance could increase.

Keywords: career development, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diolah hasil penyebaran instrumen berupa kuesioner terhadap 54 sampel. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X) berdasarkan indikator latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja berkategori cukup baik dengan rata-rata skor 59,20% dan variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, kerja sama, berkategori cukup baik dengan rata-rata skor 57,48%. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar. Dengan demikian, semakin tinggi tinggi pengembangan karir maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kata kunci: pengembangan karir, kinerja pegawai

* iinnorhasnia@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang buruk mungkin terjadi mengakibatkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi, kinerja Organisasi, keuntungan dan kelangsungan hidup. Pengelola harus memahami keberhasilan meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama untuk perubahan, tetapi juga semakin Berpartisipasi aktif dalam merencanakan perubahan.

Pegawai merupakan aset terpenting bagi suatu instansi. Setiap instansi, baik pemerintah maupun swasta, tidak hanya mengharapkan karyawan yang terampil, tetapi juga mampu bekerja giat dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanpa pegawai yang mumpuni, tujuan instansi tidak akan tercapai. Pegawai yang mumpuni dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan segala potensi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini menyebabkan perlu adanya perhatian

serius agar dapat menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik. Kinerja pegawai diukur dengan prestasi kerja pegawai yang berdasar pada standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Hal tersebut sangat disadari oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar yang mempunyai tugas dan fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat. KPKNL adalah sebuah intitusi yang bergerak pada pelayanan publik dalam hal kekayaan negara, pengelolaan piutang dan lelang. Sejumlah orang yang bekerja di dalam intitusi tersebut saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi, tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri, harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan KPKNL. Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Makassar yang merupakan salah satu kantor vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan yang berada dibawah dan bertanggung jawab

langsung kepada Kanwil XV DJKN Makassar.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan No.135/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah DJKN dan KPKNL, KPKNL Makassar mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan Negara, penilaian, piutang negara, dan lelang. Pegawai KPKNL sebagai salah satu unsur utama SDM aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kekayaan negara dan lelang. Sosok pegawai KPKNL yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Selain itu, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Oleh karena itu, diharapkan KPKNL dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dalam rangka mewujudkan tujuan KPKNL melalui pemberian motivasi dan peningkatan lingkungan kerja. Untuk membangun sosok aparatur sebagaimana tersebut di atas, pemerintah yang dalam hal ini DJKN (Direktorat Jenderal Kekayaan

Negara) perlu membina aparatur KPKNL secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan maka KPKNL Makassar pun berupaya untuk memberikan pelayanan secara professional dengan Moto: “EWAKO (Empati, Wawasan dan Komitmen)”.

Pengorganisasian yang dilakukan oleh KPKNL belum mampu mendorong sekelompok orang, yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama mencapai visi dan misi KPKNL. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi KPKNL dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, KPKNL harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, kontrak kinerja yang telah ditandatangani oleh pegawai harus dilaksanakan dengan baik karena kontrak kinerja merupakan rapor agar kinerja pegawai dapat terukur dan jelas.

Oleh karena itu, capaian kinerja yang menitik beratkan pada pencapaian target pokok lelang yang perlu mendapat perhatian khusus Kinerja pegawai KPKNL harus direformasi

supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi KPKNL adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti. Berdasarkan hasil pengamatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang pegawai meliputi penempatan jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian ataupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian.

Handoko dalam Edy Sutrisno (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan.

Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan.

Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Sumitro (2014) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan ke arah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan. Adapun pendapat penulis tentang pengertian pengembangan karir adalah upaya pegawai dan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menjalankan pekerjaannya melalui berbagai cara yaitu melalui pelatihan, penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan promosi jabatan.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2012: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi lain menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja selama period tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama” (Susilo Maryoto,2011:91). Sedangkan menurut Gibson (2010) kinerja pegawai adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2011).

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (2013: 113) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2013).

Menurut Handoko (2013: 135–137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelola sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja. Manajemen Kinerja adalah usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan”.

Menurut Dessler (2012), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual pegawai dan prestasi kerja yang diharapkan dirinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara

keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang buruk. Hasil yang baik dan bisa diterima harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja lainnya.

METODE

Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 30 Maret – 30 MEI. Lokasi penelitian berada di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar karena peneliti melihat adanya permasalahan terkait masalah seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di kantor Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X) yang terdiri dari latar belakang pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mencari pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai akan digunakan analisis regresi linear sederhana. Pengolahan data menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 16.0 *for windows*.

Teknik pengumpulan data yang utama adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan dikuatkan dengan hasil observasi/ pengamatan lapangan dan studi dokumentasi. Untuk kuesioner (angket) menggunakan bentuk checklist. guna membantu responden di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kota Makassar untuk menjawab dan mengisi kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yang tercantum sebelumnya. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). maka dapat dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu IBM SPSS *Statistics* 24.0.

Pengaruh Pengembangan Karir (Latar Belakang Pendidikan) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi variabel pengembangan karir (latar belakang pendidikan) sebesar 0,00 lebih

kecil dari 0,05 dengan t hitung 3,985 > dari nilai t tabel 2,279. Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana, koefisien regresi sebesar 0,484 memberi arti bahwa latar belakang pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya latar belakang pendidikan akan meningkatkan pula kinerja pegawai di kantor.

Tabel 1.
Uji Regresi Sederhana Variabel Latar Belakang Pendidikan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,735	,331		8,273	,000
XI.I	,325	,082	,484	3,985	,000

Sumber: Diolah Peneliti

Pengaruh Pengembangan Karir (Pelatihan) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi variabel pengembangan sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung 2,151 < dari nilai t tabel 2,279. Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana, koefisien regresi sebesar

0,286 memberi arti bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya pelatihan akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya pelatihan akan meningkatkan pula kinerja pegawai karir (latar belakang pendidikan) di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang (KPKNL) kota makassar.

Tabel 2.
Uji Regresi Sederhana Variabel Pelatihan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,509	,253		13,891	,000
XI.I	,140	,065	,286	2,351	,036

Sumber: Diolah Peneliti

Pengaruh Pengembangan Karir (Pengalaman Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi variabel pengembangan karir (Pengalaman Kerja) sebesar 0,01 lebih

kecil dari 0,05 dengan t hitung 2,457 > dari nilai t tabel 2,279. Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana, koefisien regresi sebesar 0,322 memberi arti bahwa kerja sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya kerja sama akan meningkatkan pula kinerja pegawai di kantor.

Tabel 3.
Uji Regresi Sederhana Variabel Pengalaman Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,369	,278		12,113	,000
XI.I	,166	,068	,322	2,457	,017

Sumber: Diolah Peneliti

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung 4,293 > dari nilai t tabel 2,279.

Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana, koefisien regresi sebesar 0,512 memberi arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan meningkatnya pengembangan karir akan meningkatkan pula kinerja pegawai di kantor.

Tabel 4.
Uji Regresi Sederhana Variabel Pengembangan Karir

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,427	,378		6,414	,000
XI.I	,406	0,95	,512	4,293	,000

Sumber: Diolah Peneliti

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan

Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Latar belakang pendidikan, pelatihan dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2)

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adyarta, dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Quality Product Training dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai variabel Intervening. *Jurnal Strategi Bisnis, Volume 25(2)*.
- Barnett, dkk. (2019) The Impact of Organizational Support For Career Development on Career Satisfaction. *Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational, Volume 12(7)*, pp. 617-636.
- Barry, Cushway. (2012). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bianca, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modeling". *Jurnal Teknik Industry, 1(4)*, pp. 334-340.
- Bocciardi, dkk. (2016). Career Addaptibility as a Strategic Competence for Career Development. *Jurnal Emerald Insight European Journal of Training and Development, Jurnal 41(1)*, pp. 67-82.
- Conrad, dkk. (2015). Employee Motivation Factors. *Jurnal Emerald Insight Intetrnational Journal Public of Leadership, 11(2)*, pp. 92-106.
- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1". Jakarta: Indeks.
- Fahmi, Irham. (2011) *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James L, dkk. (2019). *Organization Behaviour, Structure, Processes* 5th ed. Texas: Business Publication.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iddekinge, dkk. (2017). A Meta-Analysis of The Interactive, Additive, and Relative Effects of Cognitive Ability and Motivation on Performance". *Journal of Management, Volume 44(1)*, pp. 249-279.
- Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27(5)*, pp. 768-789.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Andi. Mangkunegara, Prabu Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Negara, N. M. C. M. A., Tripalupi, L. E., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 4(1)*.
- Noe, Raymond A, dkk. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.

- Noviyana, dkk. (2014). Upaya Memotivasi Kerja Karyawan Pada Cv. Kokoh Bersatu Plastik Surabaya. *Jurnal Agora*, 2(2).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter, M. *Manajemen Edisi Ke-8*. Jakarta: PT Indeks.
- Bintoro., & Daryanto. (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gaya Media.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitro. (2014). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dari pespektip PIO*. Depok: Penerbit PIO Fakultas Psikologi UI.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mondy L. Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.