

PENGARUH KREATIVITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Yusrita¹, WidyaSundari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara
yusrita@yaho.com¹, widya.sundari@gmail.com²

ABSTRACT

Human resources are resources that must be managed. Managing human resources is inseparable from the factors of employees who are expected to perform as well as possible in order to achieve organizational goals. Civil servants have a position as an element of the state's apparatus which has a duty to provide services to the community in a professional, honest, fair and equitable manner in the implementation of state duties. Creativity in general is an ability that results not only in the discovery of new ideas and has more value but can also be a combination of previous things (Munandar, 2009) research conducted by Zhou and Shalley (2003) which states that the factors that contribute to employee creativity. As for creativity which is influenced by several factors and has several dimensions, job satisfaction according to Utari (2005) is a pleasant or unpleasant emotional state with which employees view their work. the problem in the research that I did at the North Sumatra Provincial Secretariat office was the low performance of employees which resulted from the lack of collaboration between one employee and another in the field, which was based on selfishness at the level of each section resulting in job satisfaction never felt by employee

Keywords: Creativity, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK : Sumber daya manusia adalah sumber daya yang harus dikelola. Mengelola sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai itu sendiri yang diharapkan akan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai negeri memiliki posisi sebagai elemen dari sifat negara yang memiliki tugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan setara dalam pelaksanaan tugas negara. Kreativitas secara umum adalah kemampuan yang menghasilkan tidak hanya dalam penemuan ide-ide baru dan memiliki nilai lebih tetapi juga dapat merupakan kombinasi dari hal-hal sebelumnya (Munandar, 2009) penelitian yang dilakukan oleh Zhou dan Shalley (2003) yang menyatakan bahwa faktor-faktor faktor yang berkontribusi pada kreativitas karyawan. Adapun kreativitas yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dan memiliki beberapa dimensi, kepuasan kerja menurut Utari (2005) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai melihat hasil dari kerja yang mereka lakukan. Masalah dalam penelitian yang saya lakukan di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkan dimana kurangnya kolaborasi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya di lapangan, yang didasarkan pada keegoisan di tingkat setiap bagian sehingga kepuasan kerja tidak pernah dirasakan oleh pegawai yang berimbas pada menurunnya kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara

Kata kunci: Kreativitas, Kepuasan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumut dijelaskan peraturan kota sumut. Berdasarkan pasal 4 dijelaskan bahwa sekretariat DPRD Sumut merupakan unsur

pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan yang secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dimana wakil rakyat di pemerintahan

bertindak atas nama rakyat (Tanzili,2009). Dengan demikian pegawai negeri sipil sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan secara terus menerus meningkatkan kinerja sehingga kreativitas dan kepuasan kerja pun meningkat. Kreativitas secara umum merupakan suatu kemampuan yang menghasilkan bukan hanya aktivitas pada penemuan ide-ide baru dan mempunyai nilai lebih tetapi juga dapat berupa gabungan dari hal hal sebelumnya (Munandar,2009) penelitian yang dilakukan oleh Zhou dan Shalley (2003) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kreativitas pegawai.

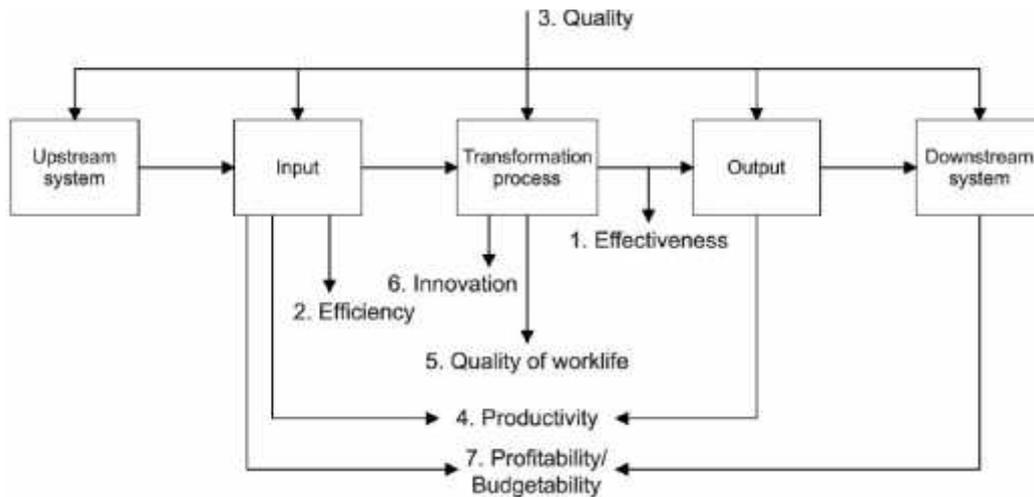
Sinisme dan rendahnya kepercayaan publik masih akan menjadi tantangan bagi DPR RI ke depan. Melalui DPR RI yang modern dan terbuka, kita akan terus berupaya menjawab kritikan tersebut dengan menyajikan informasi-informasi positif mengenai apa yang telah dilakukan oleh DPR RI,”

kepuasan kerja menurut Utari (2005) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu system kerja secara yang serius memperhatikan hal kepuasan kerja para pegawainya. Karena apabila pegawai puas terhadap pekerjaannya pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Jihanti Dama, Imelda WJ (2018). Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi 2 faktor yaitu faktor internal dan factor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal

dari dalam diri karyawan .misalnya , kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya Kinerja pegawai merupakan factor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja pegawai yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Setiyoningsih,2011).Guilford dalam Munandar (2012) mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:Kelancaran berpikir (fluency of thinking), Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas. Keluwesan berpikir (flexibility), kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakanbermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.Elaborasi (elaboration) Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik. Originalitas (originality)

Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.teori kinerja Sink (2008:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja



Gambar 1. Tujuh Kriteria Kinerja

1.1 Perumusan masalah

Untuk melihat persaingan berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka peneliti membuat perumusan. Adapun penelitian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumut ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumut ?
3. Apakah Kreativitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumut ?

1.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang menjadi objek penelitian, dimana tingkat kebenarannya masih perlu diuji secara empiris. Hipotesis ini digunakan untuk jawaban sementara pada penelitian. Dari perumusan masalah diatas maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara
2. Kreativitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Kreativitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Metode Penelitian

Penelitian didefinisikan oleh banyak penulis sebagai suatu proses yang sistematis. (Kerlinger, 1990:17) mendefinisikan penelitian ilmiah sebagai penyelidikan sistematis, terkontrol, empiris dan kritis tentang fenomena sosial yang dibimbing oleh teori dan hipotesis tentang dugaan yang berhubungan dengan fenomena sosial yang dibimbing oleh teori dan hipotesis tentang dugaan yang berhubungan dengan fenomena tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh variabel kreativitas, kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan telah ditentukan sebelumnya menggunakan data primer yang menghubungkan variable dalam masalah dan hipotesis. data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang dijadikan subjek adalah pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer yang diperoleh Data yang diperoleh dari literature dan buku-buku bacaan yang erat hubungannya dengan objek penelitian melalui studi untuk memperoleh keterangan-keterangan dari buku-buku yang sesuai dengan judul penelitian.

Penelitian kepustakaan ini dengan dilakukan melalui dokumentasi yaitu dengan melihat literature-literatur dan bahan tulisan perusahaan sebagai masukan dalam penelitian. Berdasarkan teori-teori dan hipotesis penelitian, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel terikat atau dependen
Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007). Persaingan yang diimplementasikan sebagai kreativitas
2. Variabel bebas atau independen
Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu kepuasan kerja

2.1 Teknik Analisis Data

Analisis regresi dengan menggunakan spss 20.00. Umumnya pendugaan parameter dilakukan menggunakan pendugaan metode kuadrat terkecil atau disebut *Ordinary Least Square (OLS)*. Sedangkan jenis data yang yaitu: data *time-series* dengan kurun waktu 2003 sampai dengan 2018. Regresi Linier Berganda yang akan disimulasikan pada bagian ini menggunakan pendekatan *Ordinary Least Squares (OLS)*. Penjelasan akan dibagi menjadi 4 (empat) tahapan, yaitu:

- 1) Persiapan Data (Tabulasi Data)
- 2) Estimasi Model Regresi Linier (Berganda)
- 3) Pengujian Asumsi Klasik
- 4) Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Model)
- 5) Interpretasi Model Regresi Linier (Berganda)

Persiapan data dimaksudkan untuk melakukan input data ke dalam software spss. Setelah data di-input kedalam software spss, maka langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi (pendugaan) model (persamaan) regresi linier, baru dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan setelah model regresi diestimasi, bukan sebelum model diestimasi.

Pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi membutuhkan data residual model yang didapat setelah model terbentuk. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen pada variabel dependen. Untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini, maka akan digunakan persamaan regresi sebagai berikut

Persamaan Regresi

$$Y = r - s_1 X_1 - s_2 X_2 + v$$

Y = kinerja

α = Konstan

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = kreativitas

X2 = kepuasan kerja

α = Error

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis. Hal ini berarti jika koefisien β bernilai positif (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan bila koefisien nilai β bernilai negatif (-) hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dimana kenaikan nilai variabel independen akan mengakibatkan penurunan nilai variabel dependen.

Menurut Ghazali (2001), ketepatan dari fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F (uji kelayakan model) dan nilai statistik t (uji signifikan parameter individual).

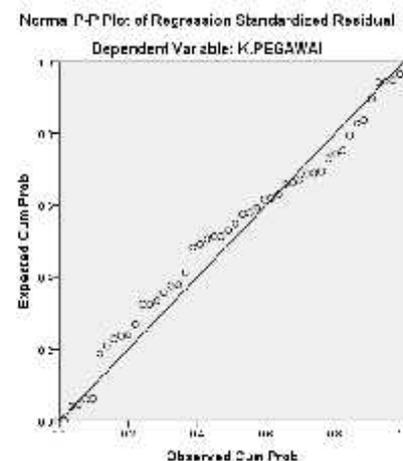
2.2 Defenisi Operasional

1. Ivestasi jaringan/BTSPerusahaan industri telekomunikasi dalam hal ini adalah jumlah BTS yang dibangun oleh industritelekomunikasi jangka waktu enam bulanan dan dalam satuan
2. Pelanggan adalah total pelanggan yang menggunakan produk seluller baik yang
3. pasca bayar maupun pra bayar jangka waktu enam bulanan dalam juta (jiwa).
4. Inflasi yang diperoleh dari semua sector jangka waktu enam bulanan dalam bentuk persen.

3. Hasil Dan Pembahasan

3..1. Hasil Uji Asumsi Klasik.

3.1.1. Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal makadata tersebut memenuhi asumsi normal

3.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapatnya problem multikolinieritas. Cara mengetahuinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *Tolerance* < 0.10 dan nilai *VIF* > 10.00 maka terjadi multikolinieritas. Pada output SPSS versi 20, angka tolerance > 0.10 dan nilai *VIF* < 10.00 maka hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, seperti tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Collinearity Statistic | |
|----------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kreativitas | 0.498 | 2.010 |
| Kepuasan Kerja | 0.498 | 2.010 |

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2019

3.2 Regresi Berganda

Tabel 1
Uji regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 6.672 | 3.940 | | 1.693 | .097 |
| 1 KREATIVITAS | .481 | .141 | .401 | 3.413 | .001 |
| K.KERJA | .458 | .108 | .498 | 4.237 | .000 |

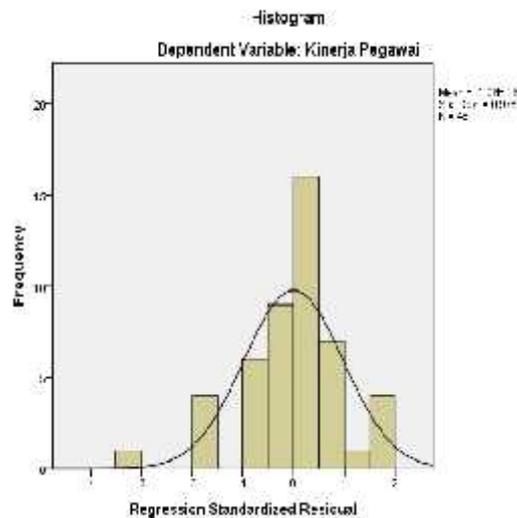
a. Dependent Variable: K.PEGAWAI

$$Y = 6.672 + 0.481 X_1 + 0.458 X_2 +$$

3.2.1 Pembahasan Penelitian

- Nilai konstanta adalah sebesar **6.672**, hal ini menyatakan bahwa jika faktor Kreativitas dan Kepuasan Kerja diabaikan maka Kinerja Karyawan sebesar 6.672.
- Koefisien regresi untuk variable Kreativitas sebesar 0,481, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% factor kreativitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,1%

3.1.3. Uji Heteroskedastisita



Gambar 3. Output Heterokedastitas

Output SPSS dibagian scatterplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai

3.3. Uji F (Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada

identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 2
Uji f (Simultan)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 476.042 | 2 | 238.021 | 50.340 | .000 ^b |
| | Residual | 212.771 | 45 | 4.728 | | |
| | Total | 688.813 | 47 | | | |

a. Dependent Variable: K.PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), K.KERJA, KREATIVITAS

Nilai Ftabel dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 50.340 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.19 ($50.340 > 3.19$) dengan probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama

Kreativitas dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan baik pada identifikasi, rumusan masalah maupun hipotesis penelitian secara parsial atau individu.

Tabel 3
Uji t (Uji Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 6.672 | 3.940 | | 1.693 | .097 | |
| 1 | KREATIVITAS | .481 | .141 | .401 | 3.413 | .001 |
| | K.KERJA | .458 | .108 | .498 | 4.237 | .000 |

a. Dependent Variable: K.PEGAWAI

Coefficients dapat dinyatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dimana nilai pengaruh parsial/individu variabel tersebut sebesar 3,413 dan nilai t-tabel sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ pada taraf kepercayaan (95% dan $df : n-1$), maka hipotesis yang diajukan : Kreativitas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

Kreativitas dan Kepuasan Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yaitu insentif dan budaya kerja dari penelitian ini.

3.5 Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien determinasi mengetahui seberapa erat pengaruh Kreativitas Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss didapatkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.691 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 19,3% kinerja pada pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara dipengaruhi oleh variasi kedua variabel independent yang digunakan , yaitu

4. KESIMPULAN

1. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kreativitas sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menyebabkan belum berkolaborasinya antara satu pegawai dengan pegawai dibidang lainnya, yang mana didasarkan pada keegoan ditingkat masing-masing bagian mengakibatkan kepuasan kerja tidak pernah dirasakan oleh pegawai.
2. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena ketidakpuasan pegawai tergantung

- pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas.
3. Terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kreativitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja dan kreativitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Karena kreativitas yang baik dan kepuasan pegawai tergantung pada pegawai dalam bekerja yang mendorong kinerja pegawai tersebut. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan kinerja menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta :Rineka Cipta
- As'ad, Moh. (2004). **Psikologi Industri**. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Moh. (2010). **Psikologi Industri**. Yogyakarta : Liberty.
- Celluci, Anthony J, and David L. De Vries (2005), **Measuring Managerial Satisfaction: A manual or the MJSQ**, Technical Report II (Center For Creative Leadership).
- Gibson. (2005). **Organisasi Perilaku: Struktur Proses**. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta :PT.BumiAksara.
- Handoko, Hani. (2003). **“Perilaku Organisasi”**. Yogyakarta: BPFE UGM. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Samratulangi, ISSN : 2304-1174
- Kreitner dan Kinichi. (2005), **Organization Behavior**. Irwin. McGraw-Holl, Boston.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2002). **“Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan”**. Bandung PT.Remaja Rosda karya.
- Munandar. (2012). **Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat**. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT.Remaja Rosda karya Offset.
- Prawisentonono, Suryadi. (2005). **Analisis Kinerja Organisasi**. Bandung. PT. Rineka Cipta.
- Robbins. (2010). **Perilaku Organisasi**, Indeks: Jakarta.
- Robbins. (2009). **Perilaku Organisasi**, Indeks: Jakarta.
- Simamora, Henry. (2004). **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks.