
**PENGARUH KEMAMPUAN BERWIRAUSAHA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR INDIVIDU PADA MEMBER PT. IFARIA GEMILANG
(IFA) DEPOT SUMATERA JAYA MEDAN****RINDI ANDIKA, SE., MM dan PUTRI YULIANA, SE**Dosen dan Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRACT**

Imaging is one of the most important elements that should be owned by every agency of Individual career development is needed so that the workers have a career that continues to increase. For someone who works in a company does not just want to earn money for the necessities of life, but also want a good career achievement. To find it, to do further research. In reaching a career, one must have a strong ability and a good personality. Because career will not be achieved with the capability that's it. The problems in this study is whether entrepreneurship skills and influential personalities either partially or simultaneously on individual career development. This study aims to reveal the influence of entrepreneurship skills and personality of the individual career development as well as implement and compare the theory that writers get the actual situation on the ground. This research was conducted on a member of PT. Ifaria Gemilang (IFA), Medan Jaya Depot Sumatra with 78 respondents. The object of research is a distributor company based in Bogor, Indonesia, which was founded by Tanu Sutomo and Djarot Widjanarko in 1990. The data was collected through questionnaires. Data analysis method used is quantitative/associative with the SPSS (Statistical Product and Service Solution) ver. 16.0 and data analysis techniques using multiple regression analysis. And tests conducted in this study is the quality of the data test (validity and reliability), classical assumption (normality test, multicollinearity and heterokedastisitas) and conformance test (Test Goodnees Of Fit) consisting of a t-test, F and test of determination.

Keywords: Entrepreneurship Skills, Personality, Individual Career Development

PENDAHULUAN**Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, perusahaan diharapkan mampu untuk menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Kegiatan wirausaha sering disebut dengan bisnis. Bisnis diartikan sebagai segala aktivitas untuk mendapatkan keuntungan agar dapat memperbaiki kualitas hidup. Untuk menampung seluruh kegiatan maka dibentuklah organisasi berupa perusahaan (Dewanti, 2008:2).

Pada tahun 1980-an di Amerika Serikat lahir 20 juta wirausaha baru. Mereka menciptakan lapangan kerja baru. Demikian di Eropa Timur. Di negeri China yang komunis pun kini mulai membuka diri terhadap lahirnya wirausaha baru dan menerima investasi dari luar. Universitas Beijing menghapuskan mata kuliah Marxis dan menggantinya dengan mata kuliah kewirausahaan (entrepreneurship). Di Indonesia, kewirausahaan diajarkan di beberapa sekolah menengah atas kejuruan dan berbagai perguruan tinggi. Tujuannya agar paradigma berpikir peserta didik berubah, dari berorientasi sebagai pegawai menjadi mau dan mampu menjadi wirausaha (Sunarya, 2011:13-14).

Pada dasarnya, kewirausahaan merupakan faktor penentu bagi kemajuan suatu negara. Kemajuan suatu negara salah satunya ditentukan oleh pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi itu sendiri dapat dicapai apabila negara memiliki banyak wirausaha. Menurut David McClelland, suatu negara untuk menjadi makmur, minimum harus memiliki jumlah wirausaha sebesar 2% dari total jumlah penduduknya. Contohnya seperti negara Amerika Serikat memiliki 11,5% wirausaha, Singapura terus meningkat menjadi 7,2%, Indonesia menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 diperkirakan hanya sebesar 0,18% (sekitar 400.000 dari yang seharusnya 4,4 juta). Dengan kata lain bahwa wirausaha adalah pelaku penting dari kegiatan ekonomi modern saat ini (Kurnianto dan Ika, 2012:68).

Pengembangan karir seseorang perlu dilakukan karena seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya (Saydam dalam Kadarisman, 2012:341).

Memang kepribadian merupakan watak dasar atau karakter seseorang yang sudah terbentuk dalam dirinya. Karena itu kepribadian seseorang jelas tidak sama. Namun bukan berarti kepribadian yang buruk tidak bisa dirubah. Jika selama ini kepribadian dinilai kurang baik, maka mulailah untuk merubahnya saat ini.

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada kedalam suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan".

LANDASAN TEORI

1. Kemampuan Berwirausaha

a. Pengertian Kemampuan Berwirausaha

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2009:552-553).

Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa atau sanggup melakukan sesuatu yang harus dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha yaitu: (Yuyun Wirasmita dalam Suryana, 2010:43)

- 1) *Self knowledge*, yaitu memiliki pengetahuan tentang usaha yang akan dilakukan atau ditekuninya.
- 2) *Imagination*, yaitu memiliki imajinasi, ide, dan perspektif serta tidak mengandalkan sukses masa lalu.
- 3) *Practical knowledge*, yaitu memiliki pengetahuan praktis, misalnya pengetahuan teknik, desain, prosesing, pembukuan, administrasi, dan pemasaran.
- 4) *Search skill*, yaitu kemampuan menemukan, berkreasi, dan berimajinasi.
- 5) *Forseight*, yaitu berpandangan jauh ke depan.
- 6) *Computation skill*, yaitu kemampuan berhitung dan meprediksi keadaan masa yang akan datang.
- 7) *Communication skill*, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi, bergaul, dan berhubungan dengan orang lain.

b. Keberhasilan Usaha

Untuk menjadi wirausaha atau pengusaha yang sukses pertama-tama harus memiliki ide atau visi bisnis (*business vision*) kemudian ada kemauan dan keberanian untuk menghadapi resiko baik waktu maupun uang (Suryana dalam Rahayu, 2014:76).

Berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan dan pertumbuhan secara berkelanjutan sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang paling tidak harus memiliki empat karakteristik, yaitu memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman), komitmen pada perusahaan, selalu bertindak dengan biaya yang efektif dalam setiap aktivitasnya, dan melakukan tindakan yang selaras antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan (*congruence of goals*) (Lako dan Sumaryati dalam Sri Rahayu, 2014:76).

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kualitas Setiap manusia dikaruniai kepribadian yang sangat unik, yang memiliki kelebihan dan kekurangan. Selain itu kita juga dibekali kemampuan untuk membangun kepribadian sehingga kita dapat mengembangkan diri.

Kepribadian adalah jumlah total bentuk tingkah laku yang aktual atau potensial pada organisme sebagai suatu tingkah laku individu baik itu yang tampil maupun yang berbentuk potensi, dipengaruhi oleh hereditas dan lingkungan atau hasil belajar dan berkembang melalui interaksi fungsional melalui aspek-aspek pembentuknya yaitu aspek kognitif dan afektif (Eysenck dalam Sapuri, 2009:151).

b. Tipe Kepribadian

1) Ekstrover

Ekstrover adalah suatu kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar daripada kedalam dirinya. Karakteristik ekstrover adalah banyak bicara, ramah, suka bertemu dengan orang-orang, suka mengunjungi tempat baru, aktif, menuruti kata hati, suka berpetualang, mudah bosan, dan tidak suka hal-hal yang rutin dan monoton (Larsen dalam Mularsih, 2010:69).

Orang ekstrover itu mudah bersosialisasi, senang hura-hura, mempunyai banyak teman, membutuhkan orang untuk diajak bicara, tidak suka membaca atau belajar sendiri, butuh kegembiraan, berani mengambil risiko, selalu mempertahankan pendapatnya, bertindak tanpa dipikir dulu, menuruti kata hati (impulsif), suka melawak, selalu mempunyai jawaban yang segar dan umumnya menyukai perubahan, periang, supel, optimis, dan senang tertawa. Dia lebih suka bergerak dan melakukan kegiatan, cenderung agresif, mudah kehilangan kesabaran. Secara keseluruhan, perasaannya sulit untuk dijaga dan dia tidak selalu dapat dipercaya (Hall dan Lindzey dalam Mularsih, 2010:69).

2) Introver

Introver adalah suatu orientasi ke dalam diri sendiri. Orang introver cenderung menarik diri dari kontak sosial. Menurut Jung, perilaku introver sebagai orang yang pendiam, menjauhkan diri dari kejadian-kejadian luar, tidak mau terlibat dengan dunia objektif, tidak senang berada di tengah kerumunan banyak orang (Naisaban, dalam Mularsih, 2010:69).

3. Pengembangan Karir Individu

a. Pengertian Pengembangan Karir Individu

Karir merupakan jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dijabat oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karir baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula (Tohardi dalam Sutrisno, 2009:166).

Apa yang dibutuhkan karyawan? sebuah studi tentang sekelompok karyawan

mengungkapkan lima faktor yang terkait dengan karir sebagai berikut: (Davis dan Werther dalam Sunyoto, 2012:173)

- 1) Keadilan dalam karir: para karyawan menghendaki keadilan dalam sistem promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karir.
- 2) Perhatian dengan penyeliaan: para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karir dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.
- 3) Kesadaran tentang kesempatan: para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karir.
- 4) Minat pekerja: para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karir yang tergantung pada beragam faktor.
- 5) Kepuasan karir: para karyawan tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda.

b. Manfaat Pengembangan Karir

Perkembangan karir memberikan manfaat sebagai berikut: (Sunyoto, 2012:184).

- 1) Meningkatkan kemampuan karyawan: Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya, karyawan yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.
- 2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan: Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu Menurut Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif/asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:36). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah member aktif yang melakukan pembelian dan menerima bonus di PT. Ifaria Gemilang, Depot Sumatera Jaya Medan pada periode Oktober 2015 sebanyak 351 orang member/responden.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan, 2013:48). Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 500 orang dan populasi dalam penelitian ini juga sudah diketahui jumlahnya.

3. Metode Pengambilan Data

Pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan dua metode dalam pengambilan data. Pertama, penelitian ini menggunakan angket dengan memberikan daftar pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang akan dijawab atau diisi oleh responden. Kedua, Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku, jurnal, tulisan ilmiah serta data dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan IFA, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan lain-lain.

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari satu. Teknik analisis regresi berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas Pelanggan (Dependent Variabel)
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)
- X1 = Kemampuan Berwirausaha (Independent Variabel)
- X2 = Kepribadian (Independent Variabel)
- e = Error term/Tingkat kesalahan

5. Pengujian Data

Pengujian data dilakukan melalui pengujian Asumsi Klasik, di mana model regresi linier yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik, yaitu :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Multikolinieritas
- 3) Uji Heteroskedastisitas

6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Ada tiga jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji determinasi, uji F dan uji t.

- 1) Uji Koefisien Determinasi
- 2) Uji F (Uji Signifikansi Simultan)
- 3) Uji t (parsial)

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang merupakan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir individu. Variabel tersebut adalah kemampuan berwirausaha dan kepribadian. Selanjutnya variabel terikat adalah pengembangan karir individu yang diukur dengan skala likert.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,466 + 0,035X_1 + 0,897X_2$. Terlihat bahwa nilai X1 dan X2 adalah positif. Yang artinya apabila segala sesuatu pada variabel-variabel independent (X) dianggap konstan maka nilai pengembangan karir individu (Y) adalah sebesar 1,466. Jika kemampuan berwirausaha (X1) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka pengembangan karir individu akan meningkat sebesar 0,035. Dan jika kepribadian (X2) ditingkatkan sebesar 1 satuan maka pengembangan karir individu akan meningkat sebesar 0,035.

Adjusted R² yang diperoleh sebesar 0,902. Ini berarti bahwa pengembangan karir individu dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya yaitu kemampuan berwirausaha dan

kepribadian sebesar 90,2% sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diantaranya adalah pendidikan, prestasi kerja, pengalaman, minat wirausaha dan lainnya.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 353,682 dengan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa kemampuan berwirausaha dan kepribadian secara bersama-sama signifikan mempengaruhi pengembangan karir individu pada member IFA Depot Sumatera Jaya Medan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Simultan/Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	623.391	2	311.695	353.682	.000^a
Residual	66.097	75	.881		
Total	689.487	77			

Berdasarkan tabel hasil uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) diketahui Fhitung sebesar 353,682 > Ftabel sebesar 3,12 ($n-k-1$ kesalahan 5%) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak dan artinya kemampuan berwirausaha dan kepribadian secara bersama-sama signifikan mempengaruhi pengembangan karir individu.

b. Uji Secara Parsial/Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.466	.988		1.484	.142					
Kemampuan Berwirausaha	.035	.049	.037	.712	.479	.709	.082	.025	.471	2.125
Kepribadian	.897	.051	.924	17.722	.000	.951	.898	.634	.471	2.125

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir Individu

Hasil uji t secara parsial diketahui:

- 1) Nilai thitung kemampuan berwirausaha sebesar 0,712 < ttabel 1,665 ($n-2=78-2=76$ □ 5%) kemudian nilai sig. sebesar 0,479 > 0,05 sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima artinya kemampuan berwirausaha tidak signifikan mempengaruhi pengembangan karir individu.
- 2) Nilai thitung kepribadian sebesar 17,722 > ttabel 1,665 ($n-2=78-2=76$ □ 5%) sig. Sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kepribadian signifikan mempengaruhi pengembangan karir individu.

c. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.951 ^a	.904	.902	.93877	.904	353.682	2	75	.000	2.422

Dalam regresi linier berganda, uji determinasi lebih tepat menggunakan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,902. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 90,2%. Ini artinya variasi pengembangan karir individu mampu dijelaskan sebesar 90,2% oleh kemampuan berwirausaha dan kepribadian, sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan berwirausaha dan kepribadian terhadap pengembangan karir individu pada member PT. Ifaria Gemilang, Depot Sumatera Jaya Medan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisis F (Fisher) diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) kemampuan berwirausaha dan kepribadian terhadap pengembangan karir individu.
- b. Kemampuan berwirausaha secara individual (parsial) tidak signifikan terhadap pengembangan karir individu. Sedangkan kepribadian signifikan mempengaruhi pengembangan karir individu.
- c. Berdasarkan uji Determinasi pengaruh pengembangan karir individu mampu dijelaskan sebesar 90,2% oleh kemampuan berwirausaha dan kepribadian, sedangkan sisanya 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan berwirausaha dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir individu, oleh sebab itu disarankan agar Pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan kemampuan berwirausaha dan kepribadian member secara bersamaan, agar member lebih mudah meraih karir yang diinginkan.
- b. Akan lebih baik jika perusahaan lebih memberikan perhatian terhadap kemampuan para member agar mampu meningkatkan karir. Dengan peningkatan karir yang terus tercapai, perusahaan juga akan menerima suatu kebanggaan yang luar biasa.
- c. Agar perusahaan dapat meningkatkan kegiatan-kegiatan lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini guna mengembangkan karir para member, selain itu kecakapan seorang pimpinan dalam memberikan pandangan-pandangan bagi seluruh bawahannya juga berperan penting untuk mewujudkan pengetahuan tersendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2010). Kewirausahaan (edisi revisi). Bandung: CV Alfabeta.
- Arifin, Syamsul M.Pd. (2012). Leadership, Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana media.
- Arikunto, Suharsimi. (2001). Prosedur Penelitian, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik RI. (2011). Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi edisi Juni 2011. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dewanti, Retno. (2008). Kewirausahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Eysenck, H.J. & Wilson, G.D. (1980). Know your own personality. Terjemahan D.H. Gulo. Jakarta: Sungguh Bersaudara.
- Faisol. (2003). Jiwa Wirausaha Dalam Manajemen Karir. Malang: Bayu Media.
- Feist, Jess dan Gregori J. Feist. (2009). Teori dan Kepribadian Theories Of Personality. Terjemahan Smita Prathita Sjahputri. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hall, C.S., Lindzey, G. & Campbell, J.B. (1998). Theories of personality (4th ed). New York: John Wiley & Sons, Inc
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendro. (2011). Dasar-Dasar Kewirausahaan. Panduan Bagi Mahasiswa Untuk Mengenal, Memahami, dan Memasuki Dunia Bisnis. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner, R, dan Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi 9th ed. Biro Bahasa Alkemis, Trans. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnianto, Bambang Sad dan Ika Sulistya. (2012). Menumbuhkembangkan Minat Berwirausaha Bagi Para Mahasiswa di Lingkungan Perguruan Tinggi. Prosiding Seminar & Konferensi Nasional Manajemen Bisnis.
- Larsen, D. (2000). Techniques and Principles In Language Teaching. Second Edition. New york: Axford.
- Manullang, Marihot. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citapusaka Media Perintis.
- Rahadi, Donny. (2007). Pengaruh Jiwa Wirausaha dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Distributor Multi Level Marketing (MLM) Sophie Martin.
- Riduwan. (2013). Cara Menggunakan dan Memaknai Part Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Penerbit ALFABETA.
- Rivai, Veithzal. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, et al. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Medan: USU Press.
- Sapuri, Rafi. (2009). Psikologi Islam Tuntunan Jiwa Manusia Modern. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sholahuddin, Muhammad. (2014). Pengaruh Jiwa Wirausaha dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Distributor PT. Oriflame Medan. Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) Medan.
- Sugiono. (2004). Metode Penelitian. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- (2009). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Pada PT. Coca Cola Botling indonesia Medan. Skripsi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Susanto, Perengki dan Devita, Rina. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang. Jurnal Kajian Manajemen Bisnis. Vol.2.No.2. Penelitian dari Universitas Padang.
- Sutrisno, Edi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Umar, Husein. (2008). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Keenam. Rajawali.
- Zain, Z.M., Akram, A.M., & Ghani, E.K. (2010). Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students. Canadian Social Science. Vol 6(3), hal 34-44.