

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PDAM INTAN BANJAR KOTA BANJARBARU

Abdurahman Fikri¹, Aida Vitria², Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 18.31.1003.
Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 1123126801.
Manajemen, 61201, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin, 061510810.

E-mail: gelanggetah026@gmail.com/ No. HP 089633719978

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk menganalisis upaya pengembangan sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Metode rancangan penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan pengumpulan data, reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan.

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa variabel X yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar dan peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun peran upaya pengembangan sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui 1) pemberian kompensasi, 2) penilaian kinerja, 3) proteksi kerja dan 4) efektivitas. Dengan adanya penerapan peran manajemen sumber daya manusia membuat karyawan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Peran, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine how the role of human resource management at PDAM Intan Banjar Banjarbaru City in improving employee performance and to analyze human resource development efforts at PDAM Intan Banjar Banjarbaru City in improving employee performance.

The research design method in this research is using a qualitative research approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. Data analysis techniques with data collection, data reduction, data modeling and drawing conclusions.

The results of the study indicate that the role of human resource management at PDAM Intan Banjar, Banjarbaru City, plays an important role in improving employee performance. The role of human resource development efforts at PDAM Intan Banjar in improving employee performance is through 1) compensation, 2) performance appraisal, 3) work protection and 4) effectiveness. With the implementation of the role of human resource management, employees are maximized in doing their work effectively and efficiently.

Keywords: Role, Human Resource Management, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Sumber Daya Manusia sangat penting sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara; dengan demikian, ketika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, ia akan menjadi negara yang sukses; Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang hebat memerlukan dukungan manajemen atau manajemen yang kompeten, serta dedikasi dari dalam. Menurut (Hasibuan, 2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan pada suatu organisasi atau masyarakat. Menurut (Sarwono, 2013:215). Manajemen sangat penting dalam semua bagian kehidupan. Karenanya, manajemen menjadi instrumen yang efektif untuk menentukan kinerja individu dan kolektif. Para ilmuwan telah mendefinisikan manajemen, terlepas dari kenyataan bahwa, pada akhirnya, semua berada pada titik yang sama. Kesimpulannya adalah bahwa manajemen merupakan suatu langkah yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi yang dilakukan secara kolaboratif.

Berdasarkan hasil observasi penelitian di PDAM Intan Banjar pada saat pra penelitian terlihat fakta dilapangan bahwa Peran Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksana kegiatan bisnis, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan staf, kepemimpinan, dan karyawan, serta menjalankan pelaksanaan operasi perusahaan. Maka penulis akan meneliti tentang **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PDAM Intan Banjar Kota Banjarbaru”**.

METODE

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis data pada penelitian ini kualitatif dilakukan dengan menggunakan pengelolaan data yang logis dan sistematis. Dari saat peneliti tiba di lokasi penelitian sampai selesainya penelitian pengumpulan data. Peneliti kualitatif yang melakukan analisis data adalah orang yang sejak awal terjun ke lapangan dan terlibat dengan latar belakang dan partisipan penelitian dalam konteks pengumpulan data. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa pengumpulan data, reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Analisis Karakteristik Responden PDAM Intan Banjar.

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan.

Berikut tabel mengenai responden menurut jenis kelamin:

Tabel 4 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	39	48,75%
2	Perempuan	41	51,25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data Pribadi Tahun 2022

Berdasarkan data diatas maka dapat dideskripsikan bahwa karakteristik jenis kelamin perempuan lebih mendominasi pada angka 41 (51,25%) dan pada jenis kelamin laki-laki pada angka 39 (48,75%).

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka penulis menyajikan menurut umur pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	20-25	6	7,5%
2	26-30	22	27,5%
3	31-40	27	33,75%
4	> 41	25	31,25%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data Pribadi Tahun 2022

Berdasarkan uraian tabel di atas maka di peroleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur, maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan berumur 31 sampai 40 tahun dengan perolehan angka sebesar 27 responden, selanjutnya indikator pada umur kisaran >41 tahun dengan perolehan angka 25 responden, indikator pada umur 26 sampai 30 tahun dengan perolehan angka sebesar 22 sedang jumlah responden yang paling rendah dari segi umur yakni 20 sampai 25 tahun dengan perolehan angka sebesar 6 responden.

3. Karakteristik responden menurut jenis pendidikan

Jenis pendidikan responden menjelaskan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menurut jenjang pendidikan SMA, D3, S1, S2, dan S3. Oleh karena itulah dalam pengelompokan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA	4	5%
2	D3	1	1,25%
3	S1	58	72,5%
4	S2	17	21,25%
5	S3	0	0%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Hasil Olah Data Pribadi 2022

karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 58 responden (72,5%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain yakni S2 jumlah responden sebesar 17 (21,25%), sedang dari tingkat pendidikan SMA jumlah responden sebesar 4 (5%), sedang dari tingkat pendidikan D3 jumlah responden sebesar 1 (1,25%), indikator yang paling rendah pada tingkat Pendidikan adalah S3, dengan perolehan angka hanya sebesar 0 responden (0%).

2) Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

1) Analisis Peran Sumber Daya Manusia

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu peran, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Peran dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan peran yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Tabel 7 Responden Analisis Peran MSDM

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Perencanaan dan program dalam perusahaan sudah terealisasi.	0	1	2	47	30
2.	Proses pelatihan dan pengembangan sudah terealisasi.	0	1	4	52	23

3.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah terealisasi	0	1	16	48	15
4.	Penilaian kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	3	19	50	8
5.	Efektivitas hubungan kerja sudah terealisasi	0	1	24	39	16
6.	Proteksi kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	2	23	42	13
7.	Upaya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sudah terealisasi	0	1	29	39	11
8.	Motivasi kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	3	23	45	9

Sumber: Hasil Olah Data Pribadi 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, dengan nilai pada indikator pertama 4 responden, 47 responden, 52 responden, 48 responden, 50 responden, 39 responden, 42 responden, 39 responden, dan 45 responden.

Berdasarkan nilai perolehan tersebut, responden memahami bahwa analisis untuk memberikan peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dengan penilaian berdasarkan pada bagaimana analisis peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar.

2) Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada suatu perusahaan (Mangkunegara, 2016:9).

Tabel 8 Responden Analisis Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	0	0	3	4	35
2.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	0	0	1	45	34
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	3	44	33
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.	0	0	5	45	30
5.	Standar kualitas perusahaan dapat saya kerjakan dengan optimal	0	1	4	46	29
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	2	6	45	27

7.	Saya membuat target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan	0	1	8	47	24
8.	Saya telah melakukan kedisiplinan dalam waktu bekerja pada perusahaan	0	5	7	46	22
9.	Kompensasi membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja pada suatu perusahaan	0	0	0	12	68
10.	Pelatihan dan pengembangan membuat saya lebih memahami jobdesc dalam perusahaan	0	0	0	19	61

Sumber: Hasil Olah Data Pribadi 2022

Berdasarkan hasil intepretasi diatas maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju, dengan nilai pada indikator pertama 35 responden, 34 responden, 33 responden, 30 responden, 29 responden, 27 responden, 24 responden, 22 responden, 68 responden dan 61 responden.

Berdasarkan nilai responden tersebut bahwa analisis untuk memperoleh kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, serta jawaban responden memberi gambaran bahwa kinerja karyawan akan diperoleh apabila peran manajemen sumber daya manusia memiliki relevansi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar.

3) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PDAM Intan Banjar.

Perencanaan SDM adalah hal yang paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik, perencanaan meliputi hal-hal detail mengenai karyawan, seperti membuat perencanaan dalam permintaan tenaga kerja di dalam perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang serta Membuat analisis jabatan di dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk menentukan, tugas, tujuan, keahlian karyawan, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan dalam hal tersebut PDAM Intan Banjar sudah terealisasikan dengan baik, adapun jumlah perencanaan rekrutmen karyawan dalam pertahun di PDAM Intan Banjar tidak menentu. Namun untuk bagian marketing, PDAM Intan Banjar selalu membuka peluang kerja disetiap tahunnya.

PDAM Intan Banjar melakukan proses rekrutmen karyawan menggunakan sistem online dimana informasi rekrutmen karyawan di publikasikan melalui web PDAM Intan Banjar dan Media social lainnya dengan memberikan informasi jenis pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan minimal pendidikan, batas umur pelamar, di PDAM Intan Banjar tersebut.

Di dalam pelatihan dan pengembangan untuk karyawan terutama untuk Pengembangan SDM di PDAM Intan Banjar ini merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada perusahaan, hal ini pastinya tidak bisa dianggap sepele. Itulah sebabnya pihak PDAM Intan Banjar terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki setiap SDM harus terus dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan, untuk itu PDAM Intan Banjar dalam pengadaan pelatihan karyawan Pelatihan tersebut melibatkan semua karyawan dibagian devisi masing-masing atau karyawan yang memerlukan pelatihan tersebut. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan sebanyak 4 kali atau lebih dalam setahun. Selain diadakannya pengadaan pelatihan dan pengembangan PDAM Intan Banjar memberikan proteksi dan kompensasi untuk karyawan. Dalam hal proteksi karyawan lama atau baru tidak ada perbedaan semua disama ratakan. Proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan.

Selain proteksi yaitu Kompensasi, kompensasi sering disebut dengan penghargaan atas pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan, dimana kompensasi atas pencapaian target khususnya dalam bidang marketing, adapun pemberian kompensasi untuk karyawan oprasional tentunya karyawan juga di targetkan untuk mencapai target. Penilaian kinerja terhadap karyawan dilihat dari prestasi kerja karyawan, kedisiplinan karyawan, absensi karyawan dan hubungan kerja dengan para karyawan yang efektif.

Berikut ini Peran yang dilaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar sebagai berikut:

1. Proteksi

Proteksi adalah suatu sistem perlindungan berupa jaminan asuransi jiwa ataupun asuransi lainnya oleh perusahaan untuk karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh dari perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk fisik maupun non fisik.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja suatu sistem yang dilakukan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan bertambah baik.

3. Efektivitas

Efektivitas adalah jumlah pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), serta pencapaian atau keberhasilan yang diciptakan oleh pekerja atau bisnis.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan

Manajemen sumber daya manusia harus memiliki perencanaan atau program yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dimasa yang akan datang, melalui estimasi dan jumlah pegawai yang diperlukan dalam bagian-bagiannya serta dalam perencanaan penarikan pegawai, seleksi pegawai dan lain sebagainya. Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi dimana tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Selain itu Seleksi tenaga kerja, merupakan proses menemukan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan syarat dan ketentuan perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Dimana Karyawan perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini manajer harus memberikan bekal agar karyawan dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan hal ini sudah dibuktikan bahwa bagian manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatur mengenai proteksi atau jaminan seperti bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan, pemberian kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, berkualitas dan berprestasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi untuk karyawan kontrak itu ada upah pokok perbulan, ada tunjangan insentif job grade perbulan, ada bonus tunjangan kinerja sekali setahun, ada THR, ada bonus laba sekali setahun. Penilaian kinerja itu ada SMK (Sistem Manajemen Kinerja) untuk karyawan tetap dan ada Cross Selling untuk karyawan kontrak. Hubungan kinerja bagian SDM sangat efektif dengan karyawan lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan satu variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil Pada penelitian ini bahwa dengan adanya peran manajemen sumber daya manusia maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Peran manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh melalui Responden Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa analisis untuk memberikan peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dengan penilaian berdasarkan pada bagaimana analisis peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar dan melalui Responden Analisis Kinerja Karyawan yang berdasarkan nilai responden tersebut bahwa analisis untuk memperoleh kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, serta jawaban responden memberi gambaran bahwa kinerja karyawan akan diperoleh apabila peran manajemen sumber daya manusia memiliki relevansi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar.

Penerapan peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar yaitu melalui pelatihan, pemberian kompensasi, proteksi kerja, efektifitas kerja

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar. Kesimpulan ini diperoleh melalui Responden Analisis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa analisis untuk memberikan peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dengan penilaian berdasarkan pada bagaimana analisis peran manajemen sumber daya manusia pada PDAM Intan Banjar dan melalui Responden Analisis Kinerja Karyawan yang berdasarkan nilai responden tersebut bahwa analisis untuk memperoleh kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, serta jawaban responden memberi gambaran bahwa kinerja karyawan akan diperoleh apabila peran manajemen sumber daya manusia memiliki relevansi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Intan Banjar.

2. Saran

Sebaiknya menambahkan karyawan pada bagian SDM agar hak-hak pekerja cepat terpenuhi seperti: hak mendapatkan upah setiap bulannya, hak mendapatkan fasilitas kesehatan berupa jamsostek dan BPJS, hak mendapatkan bonus dua kali setahun tergantung dari Sistem Manajemen Kinerjanya. Kemudian, Penelitian ini dapat dikembangkan secara lebih komprehensif di masa mendatang.

REFERENSI

- Abdullah, Ma'ruf. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014
- Afifuddin. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: pustaka setia, 2012.
- Aida Irmawati. "Peran Human Resource Development (HRD) Dalam meningkatkan produktifitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada." STIE Indonesia Malang 18, no. 2 (Desember 2015).
- Burhan Bungin. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Kadar Nurjaman. Manajemen Personalialia. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Kurniawati, Dhoni. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Elevansinnya Dengan Manajemen Modern." Kementrian Agama Lampung Timur 11, No. 1 (Februari 2018).