

# **ANALISIS STRATEGI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN UNTUK OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIGA BERLIAN ELECTRIC BANJARMASIN**

**OLEH**

**NAMA : MUHAMMAD FAISAL**  
**NPM : 14.31.0703**

Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen  
Email: Muhammad.faisal\_fc@yahoo.com

## **ABSTRAK**

**MUHAMMAD FAISAL** “Analisis Strategi Pendidikan dan Pelatihan Untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin”. Dosen Pembimbing Lamsah, SE, MM dan Farida Yulianti, SE, MM.

Latihan dan pengembangan karyawan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, dan pengembangan lebih ditekankan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang. Alasan dilakukannya pelatihan dan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan (Marihhot Tua Efendi, 2002:190).

PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin merupakan distributor sekaligus retail barang-barang elektronik. Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif yaitu analisa berdasarkan pendapat, pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang akan menguraikan serta menerangkan masalah yang tidak digambarkan dalam bentuk angka.

Strategi PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi. Salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat on the job, diklat off the job.

Evaluasi yang dilakukan secara berjalan oleh PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin dan kepala bagian SDM dan Hukum dengan cara karyawan yang bersangkutan mengirim laporan hasil kerja keseharian yang berhubungan dengan diklat yang pernah diikuti kepada bagian SDM dan Hukum. Kendala-kendala yang dihadapi adalah dari SDM (karyawan) yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan dikarenakan sakit, saat karyawan sibuk dengan pekerjaan keseharian, dan program penyelenggaraan diklat yang terpusat.

Pelaksanaan diklat didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat masih terpusat.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja, dan Motivasi.

## ABSTRACT

**MUHAMMAD FAISAL** "Analysis of Education and Training Strategies for Optimizing Employee Performance at PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin ". Supervisor Lamsah, SE, MM and Farida Yulianti, SE, MM.

Employee training and development is a planned effort by the organization to improve employee knowledge, skills and abilities. Training is more oriented towards increasing the ability to do specific work, and developing more emphasis on doing work in the future. Reasons for training and development can include: recruited employees who have not been able to do a good job, changes in the work environment and workforce, to increase productivity, and adjust to regulations (Marihot Tua Efendi, 2002: 190).

PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin is a distributor and retailer of electronic goods. This study uses qualitative data analysis that is analysis based on opinions, thoughts and considerations that will describe and explain the problem that is not described in the form of numbers.

The strategy of PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin to improve employee performance is through providing work motivation to employees, if there is an increase in work then employees are given the task to attend training and if after participating in employee training there is an increase in performance then employees will be given a promotion. One of them is through training and development in the form of training (education and training) which includes on-the-job training, off-the-job training.

Evaluations carried out in progress by PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin and the head of HR and Law by the employee concerned sends a report on the results of daily work related to education and training ever attended to the HR and Law department. The constraints faced are from HR (employees) who

are not responding with training and development due to illness, when employees are busy with daily work, and a centralized training program.

The implementation of the training was preceded by a needs analysis which included organizational analysis, job requirements analysis and job analysis so that the training was already mature but not yet independent because the implementation of the training program was still centralized.

Keywords : Education, Training, Performance, and Motivation.

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Keuntungan tentu saja harus diburu, karena tanpa keuntungan perusahaan tidak akan dapat bertahan, namun tujuan perusahaan lebih ditujukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mampu bertahan lama. Pada awalnya memang hanya kriteria financial yang digunakan untuk menilai unggul tidaknya kinerja suatu perusahaan.

Selama ini ukuran untuk menentukan sukses tidaknya perusahaan terlampaui didominasi oleh ukuran-ukuran financial. Penekanan berlebihan terhadap financial dapat menjebak perusahaan untuk hanya memikirkan kepentingan jangka pendek (short-sighted). Kinerja sangat berpengaruh dalam hal menyukseskan perusahaan, karena perusahaan disebut unggul apabila memiliki kinerja diatas rata-rata (above average performance) yang dilihat dari berbagai dimensi seperti : pangsa pasar, kinerja karyawan (Hendrawan dkk, 2005:13).

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, perusahaan biasanya mempunyai kebijakan tertentu. Dengan diadakannya pendidikan dan pelatihan juga seharusnya akan membantu mengoptimalkan kinerja karyawan, karena pelatihan ditujukan untuk menopang perusahaan dari keterpurukan melalui sumber daya manusianya, ketika dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan mampu memaksimalkan kinerja para karyawan, berarti penanganan itu melalui sumber daya manusia yang tersedia.

PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin bergerak di bidang penjualan Barang-barang elektronik yang pembayarannya bias dibayar secara kontan ataupun di angsur. Setiap karyawan harus mampu mengoptimalkan kinerja individu maupun keseluruhan. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin, seharusnya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan yang baik.

Namun pada kenyataannya, menurut keterangan pihak Human Resource Development (Supervisor Administrasi dan Umum) program pendidikan dan pelatihan tersebut belum dapat memberikan umpan balik yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang belum menguasai materi

yang disampaikan pada waktu dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan, sehingga karyawan belum mampu mengaplikasikan secara langsung dalam proses kerja. Selain itu juga mengakibatkan terjadinya ketimpangan pada proses kerja. Penulis juga telah melaksanakan pra study mengikuti PKL kurang lebih 1 bulan pada PT. Tiga berlian Electric Banjarmasin, sehingga dapat menganalisis masalah yang terjadi pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

Tabel 1.1

Laporan Realisasi Diklat Bulanan PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin  
Periode Maret Tahun 2018

No.	Nama	Bagian	Diklat
1	Muhlis	Sales Marketing	Optimalisasi Pemasaran
2	Suryadi	Sales Marketing	Analisis Pasar
3	Edi Subiyanto	Staff SDM	Manajerial SDM

Sumber : PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik memberikan solusi dari permasalahan kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin, dengan mengangkat judul “Strategi Pendidikan dan Pelatihan Untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin”.

## 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan yang dapat dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi optimalisasi Kinerja Karyawan melalui pendidikan dan pelatihan PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.?
2. Kendala apa sajakah yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan di PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.?

## 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui strategi optimalisasi kinerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin?
2. Untuk mengetahui kendala apa sajakah yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan di PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin?

### 2) Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian adalah :

#### 1) Manfaat Teoritis

Dilihat dari segi ilmiah, diharapkan strategi pendidikan dan pelatihan untuk optimalisasi kinerja karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric

Banjarmasin, dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang dapat diaplikasikan pada perusahaan.

2) Manfaat Praktis

- (1) Sebagai masukan dan umpan baik guna perbaikan mengenai kinerja karyawan pada instansi yang diteliti di bidang sumber daya manusianya.
- (2) Menambah referensi tentang pendidikan dan pelatihan serta kinerja untuk dapat menganalisis memajukan perusahaan supaya lebih baik lagi.

#### **4. Metode penelitian**

1) Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau disebut analisis, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Dalam hal ini adalah pemberian Insentif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

2) Unit Penelitian

Unit penelitian dalam penelitian ini adalah organisasi PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

3) Sumber dan Jenis Data

(1) Sumber Data

Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang bersifat obyektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan penulis karena data ini sangat penting. Sumber data yang diperoleh dari bagian SDM pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

(2) Jenis Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka. Dari sumber SK Menteri P dan K No. 0259/U/1977 tanggal 11 juli 1977 disebutkan bahwa data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan (Suharsimi Arikunto, 2002:96).

Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu:

(1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat pertama kalinya (Marzuki, 2005:55). Data primer yang diperoleh penulis adalah data mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

(2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti atau data yang diperoleh langsung dari sumbernya (Marzuki, 2005:55). Adapun sumber datanya berupa table, gambar, buku

data. Data sekunder yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah mengenai sejarah PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

#### 4) Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu :

##### (1) Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya langsung kepada informan yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan (Gorrys Keraf, 2011:116). Adapun teknik ini penulis lakukan dengan cara bertanya langsung pada Kasi SDM dan Hukum di PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin. Metode ini penulis gunakan untuk mengetahui tentang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

##### (2) Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, lengger, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2002:206). Penulis menggunakan teknik dokumentasi dengan cara mengumpulkan data yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

##### (3) Teknik Observasi

Teknik observasi adalah pengamatan langsung kepada obyek yang akan diteliti (Gorrys Keraf, 2001:116). Teknik ini penulis lakukan dengan cara meninjau langsung bagian SDM PT. Tiga Berlian Electric Banjarmasin.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **1. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasi SDM dan Hukum pada hari Jumat 4 Mei 2018 maka diperoleh informasi bahwa strategi PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan ada tiga, yaitu melalui:

#### 1) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyukuhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan. Sebagai subjek karyawan merupakan motor penggerak terhadap jalannya perusahaan akan ditentukan oleh kualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas. Dengan pemberian kesadaran ini diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya. Bentuk pemberian motivasi berupa pengarahan dalam pertemuan, pemberian motivasi secara internal melalui panggilan kepada karyawan secara personal oleh pimpinan.

## 2) Pemberian Diklat

Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan tentu akan memberikan manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan karyawan. Adapun manfaat yang diperoleh dalam strategi perusahaan meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- (1) Meningkatkan rasa puas, menumbuhkan semangat kerja dan rasa percaya diri pada karyawan serta mengurangi angka ketidakhadiran. Hal ini dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap perusahaan.
- (2) Memperbaiki metode dan sistem kerja. Hal ini dapat memperlancarkan proses kerja dan efisiensi waktu.
- (3) Mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga mengurangi beban pemborosan.
- (4) Komunikasi dan kerjasama antar karyawan menjadi lebih baik. Hal ini menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Diklat diselenggarakan oleh PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin. Waktu penyelenggaraannya tergantung materi yang diberikan.

## 3) Diberikan Promosi Jabatan

Promosi adalah pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu pada jenjang atau eselon tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada. Apabila terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggungjawab pada jabatan yang lowong tersebut.

## 2. Pembahasan

Setelah penulis melakukan penelitian dalam strategi PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat maka diperoleh sebagai berikut:

### 1) Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kesadaran PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin tentang arti pentingnya strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin memerlukan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Dalam memperoleh karyawan yang cakap

memerlukan suatu pelatihan dan pengembangan karena pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan yang berkualitas agar tujuan perusahaan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini. Strategi peningkatan kinerja yang dilakukan PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin adalah pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada peningkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja maka karyawan akan diberikan promosi.

Pada PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin, karyawan dari hasil seleksi selanjutnya mendapatkan evaluasi. Menurut T. Hani Handoko (2000:104), program orientasi berguna untuk memperkenalkan karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka dengan organisasi dan dengan karyawan lain. Kegiatan ini dinilai sudah cukup baik, karena dilanjutkan dengan induksi sehingga karyawan lebih mengenal program orientasi akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di masa-masa awal kerjanya.

Strategi peningkatan kinerja karyawan telah dilakukan di PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin dengan cukup baik karena didahului dengan analisis kebutuhan, hanya saja program pengembangan yang bersifat teknis keseharian penyelenggaraannya masih menunggu program yang diselenggarakan oleh pusat pendidikan dan pelatihan (PUSDIKLAT) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banjarmasin (milik pemerintah) maupun program pengembangan yang diselenggarakan sendiri oleh PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin.

## 2) Metode-metode Pelatihan dan Pengembangan

Melihat begitu pentingnya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan selain dengan pelatihan juga mengadakan pengembangan. Sebagai langkah strategi peningkatan kinerja karyawan, PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin melakukan program diklat (pendidikan dan pelatihan). Dalam pasal 24 ayat 1 Keputusan Direksi PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin No: Kep-02/Dirut/05/2003 tentang peraturan pembinaan sumber daya manusia PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin dikatakan bahwa, perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai dan menyediakan sarana untuk pengembangan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, wawasan, kemampuan manajerial, kepemimpinan melalui program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara regional ataupun nasional.

## 3) Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

Untuk menilai program-program yang telah dilaksanakan PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan, maka perusahaan mengevaluasi



kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan apakah sudah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak (Goldstei dan Buxton dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:59).

4) Kendala-kendala Pelatihan dan Pengembangan

Sesuai dengan teori (Malayu SP Hasibuan, 2002:85) dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat kendala-kendala yang meliputi peserta, pelatih, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan. Dalam melakukan strategi [peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat, PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin masih menghadapi kendala-kendala yang harus diselesaikan. Kendala yang timbul adalah adanya sebagian karyawan (peserta) yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari karyawan tentang pentingnya peningkatan kinerja melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat dikarenakan waktu penyelenggaraan yang kurang tepat (saat karyawan sibuk dengan pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan), kuramg sehat atau sakit, dan ada kepentingan pribadi.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

- 1) Strategi PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin untuk meningkat kinerja karyawan adalah melalui pemberian motivasi kerja kepada karyawan, apabila ada penigkatan kerja maka karyawan diberi tugas untuk mengikuti diklat dan apabila setelah mengikuti diklat karyawan ada peningkatan kinerja makan karyawan akan diberikan promosi, salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat (pendidikan dan pelatihan) yang meliputi diklat on the jon, diklat off the job. Evaluasi dilakukan secara berjalan oleh PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin dan Kepala Bagian SDM dan Hukum dengan cara karyawan yang bersangkutan mengirim laporan hasil kerja keseharian yang berhubungan dengan diklat yang pernah diikuti kepada Bagian SDM dan Hukum. Pelaksanaan diklat didahului dengan analisis kebutuhan yang meliputi analisis organisasi, analisis persyaratan kerja dan analisis jabatan sehingga dalam pelaksanaan diklat sudah matang tetapi belum mandiri karena penyelenggaraan program diklat masih terpusat.
- 2) Kendala-kendala yang dihadapi adalah dari SDM (karyawan) yang kurang merespon dengan adanya pelatihan dan pengembangan dikarenakan sakit, saat karyawan sibuk dengan pekerjaan keseharian, dan program penyelenggaraan diklat yang terpusat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta
- Efendi, Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himpunan Keputusan Direksi PT. Tiga Berlian Elektronik Banjarmasin
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2010. Jakarta : Balai Pustaka.
- Keraf, Gorrys. 2001. *Komposisi*. Flores: Nusa Indah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: BPFE – EUUI.
- Metode Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UNISKA M A B Banjarmasin. 2010. Banjarmasin : UNISKA.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineke Cipta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2000. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.