

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA CABANG PELAIHARI

Anna Rian Anggita
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al-Banjari
Email: Anggita.1247@gmail.com

Abstrak: Anna Rian Anggita, Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt.Pos Indonesia Di Pelaihari, Pembimbing 1: Syahrani, SE, MM, Pembimbing 2: Hairul, SE,MM. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang selama ini dijalankan. 2) Untuk menganalisis srategi pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang seharusnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu penyusunan dan penulisan dikemukakan sebagaimana adanya sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dari analisa secara komunikatif yaitu membandingkan data-data tahun sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Strategi pengembangan karyawan yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, dan sebagian lagi perlu di tinjau kembali seperti penambahan durasi training dan penambahan program lainnya.. 2) Strategi pengembangan sumber daya manusia pada karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Pelaihari seharusnya yaitu selain melalui program pelatihan, magang dan rotasi kerja, sebaiknya ditambah lagi dengan eksternal training dan program beasiswa pendidikan. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi selain dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan sebaiknya juga dimaksimalkan dengan eksternal training hingga program beasiswa untuk karyawan berprestasi yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan karyawan agar siap mengemban jabatan tertentu di masa yang akan datang

Kata Kunci: pengembangan karyawan, kinerja

Abstract: : *Anna Rian Anggita, Analysis of Human Resource Development Strategies in Improving Employee Performance at Pt. Pos Indonesia Di Pelaihari, Supervisor 1: Syahrani, SE, MM, Supervisor 2: Hairul, SE, MM. This study aims: 1) To analyze the development of human resources at PT. Pos Indonesia Pelaihari branch that has been running. 2) To analyze the Human Resources development strategy of PT. Pos Indonesia Branch of the supposed sailor. The method used in this research is qualitative method. This type of research is a descriptive research, namely the preparation and writing are presented as they are so that they do not conflict with the applicable provisions of communicative analysis, namely comparing the previous year's data. The results of the study show: 1) The employee development strategy that has been implemented so far is partly in accordance with government regulations, and partly needs to be reviewed such as increasing the duration of training and adding other programs. 2) Human resource development strategy for PT. Pos Indonesia employees The Pelaihari branch should be, apart from training programs, internships and job rotations, it should be added with external training and educational scholarship programs. To create human resources within the organization, apart from being done in the form of education and training, it should also be maximized with external training to scholarship programs for outstanding employees which aim to improve the mastery of various skills and techniques for carrying out certain work for current needs, while development aims to prepare employees to be ready to carry out certain positions in the future.*

Keywords: employee development, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan. Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi.

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang diambil adalah PT Pos Indonesia (Persero) cabang pelaihari, PT Pos Indonesia didirikan pada tahun 06 Juni 1995. PT. Pos Indonesia (Persero) yang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang sudah lama berdiri dan memiliki keunggulan dengan memiliki brand dan image yang sudah lebih dulu di kenal di kalangan masyarakat luas bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan pengiriman terkemuka. Akan tetapi dengan hanya bermodalkan jam terbang dan pengalaman saja tentu tidak cukup. yang beralamat Jl. Gembira No. 23, pelaihari kecamatan Pelaihari, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja ini mencerminkan keberhasilan diri dari seseorang. PT. Pos Indonesia cabang Pelaihari menggunakan penilaian kinerja karyawan untuk menentukan kinerja pegawainya, berikut adalah skala penilaian PT. Pos Indonesia cabang Pelaihari:

Tabel 1
Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Unsur- unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
Kejujuran	85	Baik	80	Baik
Tanggung Jawab	96	Amat Baik	75	Cukup
Loyalitas	92	Amat Baik	73	Cukup
Proaktif	90	Baik	70	Cukup
Kerjasama	80	Baik	70	Cukup

Sumber : PT. Pos Indonesia cabang Pelaihari tahun 20219

Pada tabel 1.3 diatas dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan sudah baik pada tahun 2019 namun pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Pelaihari mengalami penurunan yang cukup signifikan, hal tersebut terlihat jelas dari rekapitulasi hasil penilaian pada tahun 2019 dan 2020, terutama pada beberapa unsur seperti tanggung jawab, loyalitas, proaktif dan kerjasama. Penilaian ini dilakukan satu tahun sekali setiap bulan Januari dan dinilai atasan langsung yaitu Kepala Cabang PT. Pos Indonesia cabang Pelaihari.

Berdasarkan observasi awal, penelitian ini menemukan kinerja karyawan yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan yang diambil sampel sebanyak 35 karyawan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi acuan dari penelitian ini antara lain :

1. Dwi Wulandari (2012).

Dwi Wulandari (2012) judul: analisis pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi 2 yaitu: Untuk mengetahui penerapan pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa Samarinda, dan untuk mengetahui bagaimana solusi pengembangan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Insani Bara Perkasa, Samarinda, Berdasarkan hasil yang di dapatkan menunjukkan bahwa dari dua variabel yang terdiri dari pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan, tidak banyak program pengembangan kerja yang diberikan oleh manajemen perusahaan, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik, dimana pemimpin menerapkan sistem kerja secara kekeluargaan, sehingga meskipun minimnya pemberian pengembangan kerja namun karyawan tetap solid dan loyal terhadap perusahaan .

2. Marsya Vina (2017)

Marsya Vina (2017) judul: Pengaruh pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya, Kalimantan Timur. Tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan secara Simultan (bersamaan) atau Parsial (terpisah) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kerja dan gaya kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Sumber Jaya.

3. Indah Ayuningsih (2018)

Indah Ayuningsih (2018) judul: Pengaruh pengembangan kerja, pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi Pontianak. Tujuan diadakannya penelitian terbagi menjadi 2 yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh pengembangan kerja, pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi secara parsial dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan kerja pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Golden Mississippi. Alat analisa yang digunakan untuk menganalisa adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil yang di dapatkan dari uji regresi menunjukan bahwa dari empat variabel yang terdiri dari pengembangan kerja, pengalaman kerja, disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian adalah sama – sama mengambil pengembangan kerja sebagai variabel penelitian. Perbedaannya adalah indikator yang digunakan, perusahaan tempat penelian, dan waktu penelitian Indah Ayuningtyas ditahun 2018, saya ditahun 2021.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang meliputi :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang selama ini dijalankan?
2. Bagaimana srategi pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang seharusnya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji masalah-masalah yang telah dirumuskan, Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang selama ini dijalankan
2. Untuk menganalisis srategi pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Cabang pelaihari yang seharusnya.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif yaitu penyusunan dan penulisan dikemukakan sebagaimana adanya sehingga tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dari analisa

secara komunikatif yaitu membandingkan data-data tahun sebelumnya sehingga data-data tersebut dapat di analisa dengan menggunakan konsep teoritis teori manajemen pemasaran dan hasilnya dalam bentuk tulisan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MLB Banjarmasin sebanyak 56 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. MLB Banjarmasin sebanyak 56 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kata atau kalimat verbal, bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung. Untuk mendapatkan data kualitatif dilakukan melalui melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan.

Data kuantitatif adalah data atau informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan ini dimaksudkan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian baik seseorang, lembaga, maupun masyarakat lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari hasil observasi langsung ke perusahaan objek penelitian yaitu PT Pos Indonesia Cabang Pelahari
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari dokumen atau laporan organisasi, yaitu terdiri dari gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jabatan dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data teknik yang digunakan adalah :

Observasi.

Observasi yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan penulis dengan pengamatan baik secara berhadapan langsung maupun secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab.

Wawancara

penelitian dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan perusahaan dan sejumlah karyawan yang berhubungan dengan penelitian untuk mencari permasalahan terhadap strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat untuk di terapkan oleh PT. MLB Banjarmasin.

Dokumenter

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dari catatan atau arsip yang berhubungan dengan objek penelitian.

PEMBAHASAN

1. **Strategi pengembangan sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Cabang Pelahari yang selama ini dijalankan.**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat kompleks, pengembangan tersebut harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Pengembangan Sumber Daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas agar menguasai pengetahuan, keterampilan,

keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, belum diterapkan sepenuhnya oleh sebagian dari lokasi penelitian. Jika pengembangan karyawan diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika pengembangan karyawan yang diberikan tidak tepat, maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam hal ini strategi pengembangan sumber daya manusia pada PT.Pos Indonesia Cabang Pelaihari melalui beberapa proses. Yang mana proses tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Mengetahui kebutuhan karyawan sebagai cara mengoptimalkan kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu, setiap pegawai harus bekerja secara professional sesuai dengan tanggung jawabnya. Di lain pihak, perusahaan juga menghargai kebutuhan para pekerjanya dan mengadakan pelatihan untuk memperoleh hasil maksimal.
 - (2) Mengadakan training untuk karyawan setiap bulan atau dalam kurun waktu tertentu. Tujuannya untuk mendapatkan SDM yang professional dan juga ahli dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Tenaga professional, ahli dan terdidik tentunya akan membawa perusahaan menuju kemajuan dan perkembangan yang pesat.
 - (3) Mengadakan pelatihan untuk karyawan baru agar mereka lebih mudah memahami seluk beluk berkarir dan budaya yang ada di perusahaan. Dalam pelaksanaannya, karyawan baru di latih oleh karyawan senior agar lebih cepat tanggap dan cepat mengikuti serta beradaptasi dengan karyawan lainnya. PT. Pos Indonesia Cabang Pelaihari juga melakukan pelatihan kepada karyawannya berupa pemahaman terhadap prinsip kerja sehingga pelatihan tersebut juga mengarah kepada pendidikan.
 - (4) Memilih karyawan baru melalui seleksi. Melalui persyaratan yang harus di penuhi calon karyawan saat hendak masuk perusahaan. Dengan begitu, karyawan baru bisa lebih mudah paham dan dapat segera bekerja setelah menerima penjelasan4. Memilih karyawan baru melalui seleksi. Melalui persyaratan yang harus di penuhi calon karyawan saat hendak masuk perusahaan. Dengan begitu, karyawan baru bisa lebih mudah paham dan dapat segera bekerja setelah menerima penjelasan4.
- Memilih karyawan baru melalui seleksi. Melalui persyaratan yang harus di penuhi calon karyawan saat hendak masuk perusahaan. Dengan begitu, karyawan baru bisa lebih mudah paham dan dapat segera bekerja setelah menerima penjelasan

2. Strategi pengembangan sumber daya manusia PT. Pos Indonesia Cabang Pelaihari yang seharusnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Pos Indonesia Cabang Pelaihari, system pengembangan kerja karyawan meliputi tiga tahap yaitu melalui program pelatihan, magang dan rotasi kerja. Menurut penulis hal tersebut sudah baik namun durasi lamanya dilakukan pelatihan, magang dan rotasi kerja sebaiknya di perpanjang misalnya menjadi satu atau dua bulan, hal ini akan lebih baik, dikarenakan dengan jangka waktu yang sedikit panjang karyawan manfaat dari program pengembangan kerja karyawan akan lebih berguna sedangkan jika jangka waktu yang diberikan relatif singkat justru hal ini akan membuat karyawan tidak fokus dan akan sia-sia karena ilmu yang terserap hanya sebagian saja, dimana secara umum karyawan akan mengerti dan memahami pekerjaannya jika dilakukan secara berturut-turut selama minimal satu bulan.

Berikut adalah tambahan beberapa sistem penerapan pengembangan karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pelaihari yang seharusnya:

- (1) Eksternal Training
Sistem pengembangan karyawan eksternal training bisa dilakukan dengan mengirimkan karyawan dari departemen tertentu yang kompetensinya perlu dikembangkan dengan mengirimkan ke PT. Pos Indonesia cabang lain dengan melakukan pekerjaan yang sama, hal ini dilakukan dengan untuk mengetahui bagaimana sistem kerja di cabang lain, dengan tujuan untuk memperbaiki system kerja ditempat sebelumnya.
- (2) Pendidikan
Selain eksternal training, program pendidikan juga penting untuk pengembangan karyawan, contohnya apabila ada karyawan yang berprestasi dan memiliki kemampuan yang baik

diantara karyawan lainnya, manajemen PT. Pos Indonesia cabang pelaihari perlu memberikan pendidikan gratis kepada karyawan tersebut dengan tujuan agar semangat kerja karyawan tersebut semakin meningkat dan untuk menambah pengetahuan baru kepada karyawan tersebut, karena karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus di jaga, dengan dilakukannya program pengembangan karyawan yaitu melalui pendidikan, karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, contohnya yaitu dengan memberikan beasiswa kepada karyawan lulusan D3 untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu S1.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Pelaihari yang selama ini dijalankan sebagian sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, yaitu melau program pelatihan, magang dan rotasi kerja.
2. Strategi pengembangan sumber daya manusia pada karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Pelaihari seharusnya yaitu selain melau program pelatihan, magang dan rotasi kerja, sebaiknya ditambah lagi dengan eksternal training dan program beasiswa pendidikan.
3. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting sebagai potensi besar dalam diri manusia dan hal ini harus digali dan ditempa semaksimal mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi selain dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan sebaiknya juga dimaksimalkan dengan eksternal training hingga program beasiswa untuk karyawan berprestasi yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan karyawan agar siap mengemban jabatan tertentu di masa yang akan datang

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian program pengembangan karyawan perlu ditingkatkan dan direncanakan kembali karena berdasarkan hasil penelitian program pengembangan karyawan kurang maksimal, karena hanya durasi program pengembangan yang kurang panjang, sebaiknya diperpanjang menjadi satu hingga dua bulan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui kuisioner, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

REFERENSI

Arikunto,S. 2014. Prosedur Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta

Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Kinerja, Bandung: Alfabeta

Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Ghozali. Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, H. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CV. Bumi Aksara

- Hersey, Paul dan H. Blanchard, 2012. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Latan Hengky. 2013. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Mahsun. Mohammad. 2015. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Jakarta : Grafindo Usaha.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Mustakim. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Media.com
- Nawawi, Hadari. 2014. Reward Perusahaan Jasa. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, cet.
- Nugroho, B.A. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. C.V. Andi Offset. Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2016. Paham analisis statistik data dengan SPSS. Yogyakarta: Media.com
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:
- Riduan, 2016. Metode Penelitian Ilmiah, Index, Jakarta:
- Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Index, Jakarta:
- Robert,. 2015. Manajemen Control System, Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2012 “Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS”. Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Subekhi, Akhmad dan Jauhar. 2012 Mohammad, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Manajemen). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS). Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyuti, Achmad. 2015. Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral, Pekalongan: Cinta Ilmu
- Tohardi, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wukir, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan I, Multi Persindo, Yogyakarta