

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Daeng Pabalik^{1*}, Hermanto Suaib², Nur Helmi³, Nanik Purwanti⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sorong
email: daengpabalik@um-sorong.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja *Medical Representative* PT. *Otto Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. 2) Untuk mengetahui nilai-nilai MSDM yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Medical Representative* pada PT. *Otto Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. 3) Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja *Medical Representative* pada PT. *Otto Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. Penelitian ini dilakukan di Kota Sorong, sedangkan objek penelitian adalah pihak yang diteliti, yaitu seluruh karyawan pada PT. *Otto Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan tersebut. Karena semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, dan sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu akan berakibat pengelolaan sumber daya yang lain akan semakin buruk.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktifitas kerja, *Medical Representative*

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1) To find out the application of Human Resource Management (HRM) in increasing the work productivity of Medical Representative of PT. Otto Pharmaceutical Industries Sorong branch. 2) To find out the HRM values that affect the work productivity of Medical Representatives at PT. Otto Pharmaceutical Industries Sorong branch. 3) To find out what obstacles are encountered in the application of Human Resources Management to increase work productivity of Medical Representative at PT. Otto Pharmaceutical Industries Sorong branch. This research was conducted in the city of Sorong, while the object of research was the party studied, namely all employees at PT. Otto Pharmaceutical Industries Sorong branch. Data collection methods using interviews, documentation, and observation. Types and sources of data are primary data and secondary data. The results showed that the problem faced by the leaders was how to increase the work productivity of their employees so that they could support the successful achievement of company goals. For this reason, human resource management is very closely related to the achievement of these goals. Because the better the management of human resources (labor), the better the management of other resources, and vice versa the worse the management of human resources, it will result in the management of other resources that will be worse.

Keywords : Human Resource Management, Work Productivity, *Medical Representative*

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan energi yaitu

bahan baku (*material*), modal (*money*), mesin (*machines*), serta energi (*energi*) dalam organisasi tersebut. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, dan sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu akan berakibat pengelolaan sumber daya yang lain akan semakin buruk.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena sekalipun proses organisasi sudah didukung oleh peralatan teknologi yang canggih, tetap saja standar kinerja organisasi akan tetap tergantung kepada bagaimana sumber daya manusia yang ada mampu mengelola dan memanfaatkan semua potensi yang ada dalam organisasi tersebut.

Namun hingga saat ini masih banyak organisasi yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup organisasi. Mogok kerja, absensi, dan perputaran tenaga kerja tinggi, produktivitas yang merosot, daya saing perusahaan yang rendah dan profesionalisme kerja tidak memadai adalah beberapa fenomena yang menandai adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PT. Otto *Pharmaceutical Industries* merupakan perusahaan

manufaktur farmasi yang memproduksi berbagai obat-obatan berkualitas dengan tujuan untuk melayani Rakyat Indonesia. PT. Otto *Pharmaceutical Industries* didirikan pada 8 April 1963 di Bandung, Jawa Barat. Pada tahun 1981, dalam mengembangkan perusahaan tersebut sangat ditekankan pada pengembangan sumber daya manusia yang handal untuk meningkatkan serta mempertahankan penjualan dan pangsa pasar. Untuk menjadi salah satu perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia, PT. Otto mulai memperluas penjualan hingga ke wilayah timur yang diantaranya telah membuka cabang di Kota Sorong Papua Barat.

Untuk itu tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan produktivitas kerja *Medical Representative* PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. 2) Untuk mengetahui nilai-nilai MSDM yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja *Medical Representative* pada PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. 3) Untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja *Medical Representative* pada PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong.

METODE

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif yaitu suatu metode analisis data yang menentukan, menafsirkan, serta mengklasifikasikan data-data atau informasi tentang Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan produktivitas kerja *Medical Representative* pada PT. Otto

Pharmaceutical Industries cabang Sorong. Penelitian ini dilakukan di Kota Sorong, sedangkan objek penelitian adalah pihak yang diteliti, yaitu seluruh karyawan pada PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Frekwensi Diklat

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Pernah	4	66,67
2	Tidak Pernah	2	33,33
	Jumlah	6	100,0

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa Frekwensi responden pernah mengikuti diklat sebanyak 4 orang (66,67%) dan responden yang tidak pernah

mengikuti diklat sebanyak 2 orang (33,33%).

Tabel 2. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Pengetahuan, Kemampuan Dan Sikap Setelah Mengikuti Diklat

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Meningkat	4	66,67
2	Tidak Meningkatkan	2	33,33
	Jumlah	6	100,0

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap setelah mengikuti diklat yaitu 4 orang responden mengatakan

meningkat (66,67%) dan 2 orang mengatakan tidak meningkat (33,33%) karena mereka belum pernah mengikuti diklat.

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Materi Diklat Yang Diberikan Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Dijalankan Saat Ini

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Sesuai	4	66,67
2	Tidak Sesuai	2	33,33
	Jumlah	6	100,0

Sumber : Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 3 bahwa materi diklat umumnya telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan tentang permasalahan yang dihadapi, sebanyak 4 orang responden mengatakan sesuai (66,67%) dan 2 orang responden menjawab tidak sesuai (33,33%).

Pengembangan Diri

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Usaha Mengembangkan Diri Sendiri Dengan Belajar Secara Mandiri Berupa Membaca Buku, Referensi, Menonton Acara Pendidikan Dan Pelatihan Melalui Televisi.

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya Selalu Berusaha	0	0
2	Tidak Pernah	6	100
	Jumlah	6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 4 bahwa responden tidak pernah berusaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri berupa membaca buku, referensi, menonton acara pendidikan dan pelatihan melalui televisi, yaitu 6 orang mengatakan tidak pernah (100 %).

Tabel 5 Tabulasi Jawaban Responden Karyawan Mengenai Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Diri Sendiri Melalui Suatu Organisasi Berupa Acara Seminar, Lokakarya, Pameran, Juga Studi Banding

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Pernah	0	0
2	Tidak Pernah	6	100
	Jumlah	6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas bahwa manajemen tidak pernah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri sendiri melalui suatu organisasi berupa acara seminar, lokakarya, pameran, juga studi banding.

Tabel 6. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Pengaruh Pengembangan Diri Dengan Belajar Mandiri Maupun Belajar Melalui Suatu Organisasi Dapat Mempengaruhi Sikap Dan Kinerja Karyawan.

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya Sangat Mempengaruhi	6	100
2	Tidak Mempengaruhi	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden mengetahui bahwa pengembangan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi

dapat mempengaruhi sikap dan kinerja Karyawan, dari 6 orang responden semuanya menjawab ya sangat mempengaruhi (100%).

Promosi

Tabel 7. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Promosi Jabatan Di Perusahaan

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Pernah	0	0
2	Belum Pernah	6	100
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden belum pernah mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan, ini terlihat dari jawaban 6 orang

responden yang mana semuanya menjawab belum pernah (100%).

Tabel 8 Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Promosi Diberikan Berdasarkan Kinerja.

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya	6	100
2	Tidak	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden mengetahui bahwa Promosi diberikan berdasarkan kinerja

Jabatan, dari jawaban responden sebanyak 6 orang semuanya mengatakan ya (100%).

Kualitas

Tabel 9. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Merasa Senang Pada Hasil Kerja

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya Senang	6	100
2	Tidak Senang	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua responden mengatakan senang (100%) dengan hasil pekerjaan yang dilaksanakan.

Tabel 10. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Terdapat Kendala Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Sering Sekali	5	83,33
2	Tidak Pernah	1	16,67
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kendala kerja sering dialami oleh responden, dari 6 orang responden 5 orang mengatakan sering sekali (83,33%) dan 1 orang mengatakan tidak pernah (16,67%)

Tabel 11. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Melaksanakan Tanggung Jawab Yang Lebih Besar

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Mampu	1	16,67
2	Tidak mampu	5	83,33
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam keadaan sekarang responden belum cukup mampu untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, dari 6 orang responden hanya 1 orang yang mengatakan mampu (16,67%) dan 5 orang mengatakan kurang mampu (83,33%).

Ketepatan Waktu Kerja

Tabel 12. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Apakah Ada Penundaan Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Pernah	4	66,67
2	Tidak pernah	2	33,33

Jumlah	6	100
---------------	----------	------------

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penundaan pekerjaan masih sering terjadi pada diri karyawan hal ini dilihat dari 6 orang responden terdapat 4 orang mengatakan pernah (66,67%) dan 2 orang mengatakan tidak pernah (33,33%)

Tabel 13. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan Peraturan Jam Kerja

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya Selalu Patuh	6	100
2	Kurang Patuh	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden selalu patuh dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen, dari 6 orang responden 100% menjawab ya selalu patuh.

Dampak Interpersonal

Tabel 14. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Rasa Bangga Bekerja Di Perusahaan Ini

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya bangga	6	100
2	Kurang bangga	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari jawaban 6 orang responden (100%) yang menjawab ya bangga. bangga bekerja di perusahaan, ini dapat

Tabel 15. Tabulasi Jawaban Responden Mengenai Menjaga Hubungan Personal

No	Keterangan	Frekwensi	Presentase
1	Ya Selalu Menjaga	6	100
2	Kurang Menjaga	0	0
Jumlah		6	100

Sumber: Kusioner Penelitian (2015)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan personal yang terbangun di antara rekan kerja maupun atasan selalu menjaga hubungan baik, hal ini dilihat dari jawaban 6 orang responden (100%) menjawab ya selalu menjaga.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kusioner menunjukkan bahwa peranan Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong masih sangat rendah hal ini dilihat dari beberapa indikator :

Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Partisipasi karyawan PT. Otto *Pharmaceutical Industries* cabang Sorong dalam mengikuti diklat belum maksimal yaitu dengan frekwensi pernah mengikuti diklat sebanyak 4 orang (66,67%) dan yang belum pernah mengikuti diklat sebanyak 2 orang (33,33%), sementara jenjang-jenjang diklat yang diikuti oleh seorang karyawan hanya sebatas tentang diklat pengenalan tentang *Medical Representative* dan untuk diklat yang lebih tinggi hanya berlaku bagi pimpinan pada level *Area Manager* dan *Regional Manager*.

Indikator Kegiatan Non Diklat

Kegiatan non diklat adalah kegiatan pengembangan diri diluar kegiatan formal yang dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan ini dapat ditempuh dengan cara belajar sendiri, secara mandiri maupun melalui suatu instansi di luar organisasi, menunjukkan bahwa responden tidak pernah mengembangkan diri sendiri baik berupa membaca buku, referensi maupun menonton

acara pendidikan dan pelatihan melalui televisi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kesadaran sendiri untuk mencari dan mengembangkan dirinya. Kegiatan non diklat ini sangat penting untuk menambah pengalaman belajar kepada karyawan.

Indikator Promosi

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan belum dipromosikan disebabkan karena pengalaman kerja yang masih kurang, dilihat dari tabel identitas responden berdasarkan lama bekerja, sebagian besar karyawan *medical representative* masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja pada bidang tersebut maka pengalamannya kerjanya semakin bertambah.

Indikator Kualitas

Pada tabel terlihat bahwa hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan *medical representative* sudah cukup maksimal, karena mereka selalu merasa senang pada hasil pekerjaan mereka. Ketika hasil kerja yang telah dicapai tersebut baik maka pada akhirnya akan mendatangkan rasa puas dalam diri seorang pegawai/karyawan, bahkan lebih giat untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal lagi. Sebaliknya jika karyawan hanya

merasa sedikit senang dengan kualitas kerjanya maka akan membawa pengaruh buruk pada tugas selanjutnya bahkan akan mempengaruhi tingkat pendapatan perusahaan.

Indikator Ketepatan Waktu Kerja

Pada tabel responden karyawan *medical representative* pernah menunda pekerjaan (66,67%) dan tidak pernah menunda pekerjaan (33,33%) akibatnya waktu menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi bertambah. Maka dapat dipastikan lembur menjadi pilihan sebagai jalan keluarnya. Pemakaian waktu dengan baik tanpa menunda menyelesaikan sebuah pekerjaan adalah bakti pada perusahaan.

Aplikasi Nilai–Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja *Medical Representative*

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam Perusahaan pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam perusahaan merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem

maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya.

Pendidikan dan Pelatihan

Hal ini bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan sikap,. Sedangkan Pendidikan bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkait dengan karir.

Program Pembinaan

Bertujuan mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi/perusahaan melalui program-program perencana dan penilaian seperti, yang tertuang pada beberapa indikator diatas antara lain: Indikator Kegiatan Non Diklat, Indikator Promosi, Indikator Kualitas, dan Indikator Ketepatan Waktu Kerja.

Rekrutmen

Mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan, karena melalui hasil wawancara dengan pihak manajemen, karyawan pada PT. OTTO sering terjadi pergantian atau terjadi pengunduran diri karyawan, maka hal ini menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya produktifitas perusahaan.

Perubahan Sistem

Bertujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur perusahaan sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Pengembangan organisasi bertujuan untuk menjembatani perubahan-perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal.

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh PT. Otto cabang Sorong antara lain : a) Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Misalnya, tenaga kerja yang di cari adalah bidang farmasi, Manajemen Pemasaran dll. b) Keterbatasan tingkat pendidikan dan keterampilan para karyawan yang mempengaruhi produktifitas. c) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi. d)

DAFTAR PUSTAKA

Almasdi, Yunus Suit 2006, Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta

Ambar T. Sulistiani dan Rosidah 2003, dalam bukunya yang berjudul

Munculya para kompetitor di bidang yang sama, dengan bermunculan produk-produk farmasi yang mengakibatkan pemilihan produk oleh para dokter dan apotik berbalik arah. e) Sering terjadinya keterlambatan dalam pengiriman produk dari pabrik mengakibatkan para dokter sering beralih ke produk perusahaan lain.

SIMPULAN

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan tersebut. Karena semakin baik pengelolaan sumber daya manusia (tenaga kerja) maka semakin baik pula pengelolaan sumber daya yang lain, dan sebaliknya semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia maka hal itu akan berakibat pengelolaan sumber daya yang lain akan semakin buruk.

Manajemen Sumber Daya Manusia.
Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Basuki, Sulistiyo, 2010, Metode Penelitian, Penaku : Jakarta

Basir Barthos, Drs, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Makro, Cetakan kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Chris Rowley, Keith Jackson*, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia : The Key Concepts*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perdana Media Group, Jakarta
- H. Afifuddin, Prof., SE, MM, 2014, *Manajemen Personalia*, Cetakan pertama, Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung
- Hasan, Iqbal, M, 2002, *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketiga, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Komaruddin, Sastradipoera, 2006, *Pengembangan dan Pelatihan*, Kappa-Sigma, Bandung
- Komarudin, 1994, *Ensiklopedia Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta
- Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE Management YKPN, Yogyakarta
- Suryadi Prawirosentono, Dewi Primasari, 2014, *Manajemen Strategik dan Pengambilan Keputusan Korporasi*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekanto, 1990, *Sosiologi Suatu Pengantar*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- W. J. S Poerwadarminta, 1985, *Kamus Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta