

## ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA PT. PASIFIC PALMINDO INDUSTRI MEDAN

Henny Pratiwi<sup>1\*</sup>, Sri Lamtiur Valentina Hutagalung<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan

Telp. 061-7322434 Fax. 061-7322649

\*email : [hennypratiwi78@gmail.com](mailto:hennypratiwi78@gmail.com)

### ABSTRAK

Pengembangan karyawan merupakan usaha meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal teknis, teoritis serta konsep yang harus dilakukan perusahaan dengan tujuan mengasah kemampuan bekerja para karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karyawan seperti perencanaan, metode pengembangan dan jenis-jenis pengembangan yang dilaksanakan PT. Pacific Palmindo Industri. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi dan wawancara kepada HRD Manager selaku penanggungjawab perencanaan, metode serta menentukan jenis pengembangan yang akan dilakukan selama 1 (satu) periode, sedangkan metode analisis data menggunakan metode deskriptif dengan data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum melaksanakan kegiatan pengembangan karyawan PT. Pacific Palmindo Industri tahun 2018 melalui perencanaan yang terdiri dari memahami kualitas dan kuantitas karyawan, melihat hasil evaluasi, menyesuaikan dengan program perusahaan, memahami pasar kerja, analisis tren dan diakhiri pengambilan kesimpulan. Metode pengembangan yaitu metode Training dan magang kerja. Jenis pengembangan terdiri dari 3 jenis yaitu; training softskill dan sosialisasi secara internal, Specialist Assignment dan Coaching dan counselling serta magang kerja.

**Kata Kunci** : Pengembangan Karyawan, PT. Pacific Palmindo Industri

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia dalam perusahaan harus terus-menerus mendapat perhatian serius. Kemampuan sumber daya manusia juga harus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Hal ini seiring dengan perkembangan teknologi yang kian hari kian pesat sehingga harus diiringi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Pekerjaan yang pada masa lalu dikerjakan secara manual, saat ini telah bergeser menggunakan teknologi. Agar tidak terjadi ketimpangan antara kemampuan karyawan dengan teknologi diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang matang agar ritme pekerjaan dapat terus ditingkatkan. Salah satu upaya meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan mengadakan pelatihan secara rutin dan berkesinambungan. Selain dapat menyelaraskan dengan perkembangan dunia pekerjaan, pengembangan juga diharapkan mampu memberikan manfaat lain berupa perubahan pola pikir bagi karyawan. Apabila perusahaan tidak memiliki perencanaan khususnya dalam pengembangan karyawan, maka akan sangat beresiko terhadap perusahaan, antara lain adalah menurunkan motivasi karyawan bahkan bukan tidak mungkin mereka akan pergi untuk meninggalkan perusahaan.

Ilya (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan pada BCA Kantor Cabang Utama Bandar Lampung. Hal ini di karenakan setelah pelatihan para peserta dievaluasi kembali guna memastikan prestasi dari individu tersebut ada kemajuan dan meningkatnya laba perusahaan berdasarkan laporan

keuangan perusahaan setiap satu tahun sekali. Pelatihan dan pengembangan karyawan akan mampu menghadapi segala perubahan baik lingkungan internal dan eksternal karna telah dibekali pelatihan yang mumpuni. Hal ini berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

PT. Pacific Palmindo Industri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi minyak sawit olahan selalu berupaya mengelola karyawan sebaik-baiknya. Pengembangan karyawan selalu direncanakan dengan baik oleh manajemen. Namun dalam implementasinya selalu menghadapi kendala, salah satunya tentang memilih karyawan yang akan diusulkan dalam program pengembangan, selain itu pelaksanaan yang tidak sesuai jadwal menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan terkhusus Divisi SDM. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada indikator dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel pengembangan dan kinerja, sedang penelitian ini menggunakan satu variabel penelitian. Mengingat sangat pentingnya permasalahan ini, maka penulis telah melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Pengembangan Karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah diutarakan pada uraian sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pelaksanaan pengembangan karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu serta agar penelitian ini fokus, maka penulis membatasi permasalahan pada pelaksanaan pengembangan karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri tahun 2018 berdasarkan indikator perencanaan, metode dan jenis pengembangan karyawan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Yang menjadi fokus tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karyawan pada PT. Pacific Palmindo Industri.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan keterangan yang kemudian dianalisa hingga akhirnya sampai pada bagian kesimpulan. Penelitian ini menggunakan jenis data primer berupa hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Manajer HRD PT. Pacific Palmindo Industri berkenaan dengan pelaksanaan pengembangan karyawan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini bersifat ilmiah, untuk itu metode pengumpulan data yang digunakan juga bersifat ilmiah antara lain ;

### **1. Observasi**

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini penulis peneliti akan mengamati secara langsung dengan tempat atau objek yang akan penulis teliti. Penulis melakukan pengamatan langsung pelaksanaan pengembangan karyawan di PT. Pacific Palmindo Industri.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan Manajer SDM PT. Pacific Palmindo Industri bertanggungjawab atas kegiatan perusahaan.

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

- a. Menurut Kasmir (2016) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan melalui beberapa kegiatan seperti perencanaan, penarikan, pelatihan, pengembangan, pemberian

- kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta hubungan sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.
- b. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat"
  - c. Simamora (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### B. Fungsi Operasional MSDM

Sihombing et. al. (2016:7) menyatakan fungsi operasional MSDM terbagi menjadi enam fungsi, yaitu :

1. Fungsi perencanaan (*Planing*)  
Fungsi ini merupakan fungsi yang sangat esensial karena merupakan perencanaan untuk mengelola SDM di perusahaan jangka pendek maupun jangka panjang guna menjaga keberlangsungan perusahaan.
2. Fungsi pengadaan (*Procurement*)  
Fungsi ini adalah usaha untuk memperoleh jenis dan kuantitas SDM yang tepat melalui beberapa proses seperti pemanggilan, seleksi penempatan, orientasi dan induksi guna mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
3. Fungsi pengembangan (Development)  
Merupakan tugas dari manajemen dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara teknis, teori dan konsep serta moral SDM melalui proses pengembangan berupa pendidikan serta pelatihan
4. Fungsi kompensasi  
Sebagaimana umumnya orang bekerja, proses pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak kepada SDM sebagai imbalan atas

jasa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

5. Fungsi pengintegrasian  
Fungsi ini merupakan proses dalam mempersatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan SDM sehingga terjadi kerjasama yang saling menguntungkan antara satu dengan yang lainnya.
6. Fungsi pemeliharaan  
Pemeliharaan SDM merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut kondisi fisik, mental serta menjaga loyalitas SDM sehingga terjadi hubungan kerjasama dalam jangka panjang.

### C. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Wexley dan Yuki (Sihombing et. al., 2016) Pelatihan dan pengembangan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha yang terencana dan diselenggarakan guna mencapai suatu tujuan dalam meningkatkan kemampuan baik skill, pengetahuan dan sikap-sikap sebagai seorang karyawan dalam anggota organisasi.

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangan serta meningkatkan kemampuan serta keterampilan, minat dan bakat serta memperbaiki perilaku karyawan

Menurut Sikula (Mangkunegara, 2014) menyatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis.

### D. Tujuan Pengembangan

Menurut Hasibuan (2016) Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal berikut :

1. Produktivitas kerja  
Dengan pengembangan, produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

2. Efisiensi  
Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi semakin kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan  
Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan  
Dengan pengembangan diharapkan mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan  
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya taring yang sangat penting.
6. Moral  
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
7. Karier  
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik.
8. Konseptual  
Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill, dan managerial skill lebih baik.
9. Kepemimpinan  
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer semakin baik, karena relations-nya lebih luwes motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
10. Balas jasa  
Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
11. Konsumen  
Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan mendapatkan barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

### E. Jenis-Jenis Pengembangan

Hasibuan (2016) menyatakan jenis-jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- a. Pengembangan informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.
- b. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pendidikan formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang.

Sedangkan Mathis dan Jackson (Yani, 2016) menyebutkan jenis-jenis pelatihan dapat dirancang guna memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan menjadi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin ; dilakukan untuk memenuhi syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan bagi seluruh karyawan.
2. Pelatihan pekerjaan/teknis ; memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antara pribadi dan pemecahan masalah; dimaksudkan

untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

4. Pelatihan pengembangan dan inovatif; menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

#### F. Metode Pengembangan

Menurut Sikula (Hasibuan, 2016) Metode pengembangan terdiri atas :

1. Metode latihan atau training
 

Metode ini diberikan kepada karyawan operasional dengan beberapa cara :

  - a. *On the job*

Peserta pelatihan langsung bekerja sekaligus belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas. Metode ini dibedakan menjadi 2 cara :

    - 1) Cara informal; pelatih memberikan instruksi kepada peserta untuk memperhatikan orang lain yang melakukan suatu pekerjaan, kemudian peserta diperintahkan untuk mempraktekkan pekerjaan tersebut.
    - 2) Cara formal; supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta satu persatu melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan cara yang telah dipraktekkan oleh karyawan senior.
  - b. *Vestibule*

Metode ini dilakukan dalam suatu kelas atau bengkel yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri kepada karyawan baru untuk melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut melalui percobaan dibuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya sehingga mereka nantinya akan terbiasa dalam melakukan pekerjaan tersebut.

#### c. *Demonstration and example*

Metode ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Dalam banyak hal, dengan menunjukkan bagaimana seseorang harus mengerjakan tugasnya adalah lebih mudah daripada menceritakan atau memintanya untuk mempelajari langkah pengerjaannya. Pada umumnya demonstrasi dilengkapi dengan - teks, gambar, diskusi, video dan lain-lain.

#### d. *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Teknik ini bertujuan agar peserta untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

#### e. *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek pekerjaan yang akan dilakukannya.

#### f. *Classroom methode*

Metode ini adalah metode pertemuan dalam kelas dengan cara :

- 1) *Lecture* (ceramah atau kuliah)
 

Metode ini dilakukan dalam kelas yang banyak peserta untuk mengajarkan teori-teori yang dibutuhkan sedangkan peserta mencatatnya serta mempersepsikannya.
- 2) *Conference* (rapat)
 

Pelatih memberikan makalah tertentu dan peserta pengembangan ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang ada dalam makalah tersebut. Mereka harus menge-luarkan

ide dan sarannya agar dapat didiskusikan serta diterapkan kesimpulannya. Dalam metode ini pelatih dan yang dilatih sama-sama berperan aktif serta melakukan interaksi dan komunikasi dua arah. Metode ini bertujuan agar peserta terlatih untuk menerima dan mempersepsikan pendapat orang lain.

- 3) Programmed Instructin  
Program instruksi merupakan bentuk pengembangan sehingga peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah dalam mengerjakan suatu pekerjaan telah diprogram dengan kom-puter, buku atau mesin pengajar. Metode ini meliputi pemecahan masalah dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami serta saling berhubungan.
- 4) Metode studi kasus  
Dalam metode ini, pelatih memberikan sebuah kasus pada peserta pengembangan. Kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan. Tujuannya agar terbiasa mencari data/informasi dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.
- 5) Role playing  
Teknik dalam metode ini, beberapa orang ditunjuk untuk memainkan suatu peran dalam sebuah organisasi tiruan, jadi semacam sandiwara. Misalnya tentang kasus-kasus berikut:
  - a) Hubungan atasan dan bawahan dalam situsasi tertentu
  - b) Cara-cara memberikan perintah
  - c) Cara-cara memberikan hukuman

Manfaat yang diharapkan dalam metode ini adalah untuk mengembangkan keahlian dalam hubungan antar manusia yang saling berinteraksi sehingga ia dapat membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahannya dalam perusahaan.

- 6) Metode Diskusi  
Metode diskusi dilakukan dengan melatih peserta untuk berani untuk menilai dan memberikan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapatnya. Peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan yang mutlak kebenarannya.

- 7) Metode Seminar  
Metode ini dirandang bertujuan mengembangkan keahlian dan kecakapan untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (pembawa makalan). Peserta dilatih untuk mepersepsikan, mengevaluasi, memberikan saran atau bahkan menerima/ menolak pendapat oran lain.

2. Metode pendidikan atau *education development*. Metode ini dilakukan dengan cara :

- a. *Training methods* atau *classroom method*; metode ini sama seperti metode pada latihan, yaitu peserta dikumpulkan dalam satu ruangan kelas. Karena manajer adalah juga karyawan. Kegiatan yang dilakukan seperti *lecture, conference, case-study, role playing* dan sebagainya yang memungkinkan untuk dilaksanakan dalam ruangan.
- b. *Understudies*; metode ini dilakukan dengan praktek langsung bagi seorang untuk menggantikan jabatannya. Disini calon disiapkan untuk

- mengisi jabatan dimana tempat ia berlatih dan otomatis apabila atasannya tidak berkerja lagi, ia akan menggantikan posisinya.
- c. *Job rotations* dan *planned progression*; teknik ini dilakukan dengan cara memindahkan peserta pengembangan dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodik untuk menambah keahlian serta kecakapannya pada setiap jabatan. Dengan demikian apabila ia ditempatkan pada jabatan tersebut, peserta sudah dapat menguasai pekerjaan tersebut
  - d. *Coaching – counseling*; metode *coaching* merupakan metode pengembangan yang dilakukan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawannya. Dalam metode ini, diperlukan supervisor untuk memberikan petunjuk mengenai tugas yang akan dilaksanakan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan *counseling* lebih mengarah kepada masalah-masalah yang menyangkut pribadi peserta agar tidak mengganggu dalam melakukan pekerjaan.
  - e. *Junior board of executive* atau *multiple management*; merupakan suatu komite penasehat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan serta mencari solusi atas masalah yang terjadi diperusahaan untuk direkomendasikan kepada pimpinan.
  - f. *Commite assignment*; komite ini dibentuk dengan tujuan untuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan. Komite hanya bertugas untuk memberikan laporan pada pimpinan sehingga mereka tidak berhak untuk mengambil keputusan terhadap masalah yang terjadi.
  - g. *Business games*; merupakan metode pengembangan yang dilakukan dengan mengadu peserta untuk bersaing dalam memecahkan masalah tertentu. Permainan disusun dengan aturan tertentu yang diperoleh dari teori-teori ekonomi atau dari studi tentang operasi bisnis. Tujuannya untuk melatih peserta dalam mengambil keputusan pada situasi dan objek tertentu.
  - h. *Sensitivity training*; metode ini dilakukan untuk membantu peserta pengembangan lebih mengenal tentang dirinya sendiri secara lebih mendalam diantara para karyawan dan mengembangkan keahlian setiap karyawan secara spesifik sehingga mereka dapat bekerja secara efektif sebagai anggota tim dalam melaksanakan perannya dengan baik dalam perusahaan.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Pelaksanaan pengembangan karyawan melalui mekanisme perencanaan melalui 5 (lima) tahapan, antara lain :
  - a. memahami kualitas dan kuantitas karyawan,
  - b. melihat hasil evaluasi sebelumnya,
  - c. memahami kondisi pasar kerja,
  - d. analisis tren,
  - e. mengambil kesimpulan guna pelaksanaan kegiatan pengembangan karyawan.
2. Metode pengembangan karyawan adalah metode training baik secara internal maupun eksternal.
3. Jenis pengembangan karyawan yang dilaksanakan pada PT. Pacific Palmindo Industri berupa : Training guna meningkatkan kemampuan softskills serta mengadakan sosialisasi yang dilakukan secara internal, Specialist Assignment, coaching and counselling serta magang kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- D.S. Ilya, Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan (Studi pada BCA Kantor Cabang Utama Bandar Lampung). digilib.unila.ac.id. (2017)
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. RajaGrafindo Perkasa (2016)
- Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara (2016)
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenadamedia Group (2016)
- S. Sihombing, R. S. Gultom, & S. Sidjabat. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : In Media (2015)
- Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke tigabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya (2014)
- S. P. Siagian Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua puluh empat. Jakarta : Bumi Aksara (2016)
- H.M. Yani, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Mitra Wacana Media (2016)
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. (2016)
- V. W. Sujarweni, Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Cetakan ke 1, Yogyakarta : PustakaBaruPress (2015)
- Sugiyono. Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Baru. Bandung : Alfabeta (2016)
- Sofyan Siregar. Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS. Cetakan ke-4. Jakarta : Kencana (2017)