



Jasiora : Vol 4 No 1 Desember 2020

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetiomb.ac.id/index.php/admgr/index>)



Analisis Kapabilitas Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Mega Sawindo Perkasa Muara Bungo

Panji Ulum¹, Yasmir²

¹STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail : id.panjiulum@gmail.com

²STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail : yasmir.ok1981@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 03 November 2020
Diterima: 07 Desember 2020
Terbit: 15 Desember 2020

Keywords:

Ability, Education, Experience

Kata Kunci :

Kemampuan, Pendidikan,
Pengalaman

Corresponding Author:

Panji Ulum, E-mail:
id.panjiulum@gmail.com

Abstract

The Company's success in achieving its goals does not only depend on technological excellence, available capital, facilities or infrastructure owned, but also depends on aspects of human resources. In order for the Management of Human Resources to run effectively, managerial parties need to have adequate capabilities, not only to have the ability but also to have skills and competencies in accordance with their respective fields of work.

The purpose of this study is to analyze how the capabilities of human resource management in an effort to increase company productivity at PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo. The method used in this research is descriptive method and uses a qualitative approach.

The results showed that the human resource management capabilities of PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo is quite good, although in some parts it is not in accordance with the Standard Operation Procedure (SOP). Managerial limitations in accordance with the field of work and education are one of the obstacles faced by the Human Resources Management of PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo, but providing training and enforcing Work Rotations is one of the efforts implemented by the Human Resources Management of PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo to increase company productivity.

Keywords: Ability, Education, Experience

Abstrak

Keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, modal yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia. Agar pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat berjalan secara efektif, pihak manajerial perlu memiliki kapabilitas yang memadai, bukan hanya sebatas memiliki kemampuan namun juga memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana kapabilitas manajemen sumber daya manusia dalam upaya

DOI : 10.5281/zenodo.4402293

meningkatkan produktivitas perusahaan pada PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan menggunakan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas manajemen sumber daya manusia pada PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo cukup baik, meski pada beberapa bagian belum sesuai dengan Standard Operation Procedure (SOP). Keterbatasan manajerial yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan pendidikannya menjadi salah satu hambatan yang di hadapi oleh pihak Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo, namun pemberian Pelatihan dan pemberlakuan Rotasi Kerja menjadi salah satu upaya yang di terapkan oleh Pihak Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kata Kunci : Kemampuan, Pendidikan, Pengalaman

1. Pendahuluan

Aspek sumber daya manusia merupakan asset utama yang harus diperhatikan oleh manajerial perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam perusahaan dan bagian dari sebuah organisasi yang dapat didayagunakan potensinya secara maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang Strategis Perusahaan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif, meliputi kegiatan Perencanaan, Pengadaan, Pengembangan, Pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Gary Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia – MSDM (*Human Resource Management – HRM*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan¹. Sedangkan menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajerial merupakan motor penggerak bagi sumber daya dan alat – alat dalam suatu perusahaan, serta merupakan kunci suksesnya perusahaan. Untuk menjadi seorang manajer tidaklah mudah. Manajer mempunyai peranan yang sangat besar pengaruhnya bagi perusahaan yang di pimpinnya. Banyak hal yang harus di perhatikan untuk menjadi manajer. Manajer bukanlah simbol belaka tetapi mereka yang menduduki posisi manajer perlu memiliki kelebihan – kelebihan yang melebihi karyawan lainnya.

Manajerial Perusahaan perlu menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh karyawan karena tanpa karyawan maka manajerial perusahaan tidak dapat beraktivitas meskipun memiliki teknologi modern. Oleh karena itu, bagian manajemen sumber daya manusia harus mampu memaksimalkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan karena hal ini sangat erat sekali pengaruhnya terhadap produktivitas perusahaan.

Sebaik apapun rencana yang dibuat oleh manajerial, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan terlaksana, maka imbasnya produktivitas perusahaan tidak akan tercapai. Jika seorang karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka seorang pemimpin perlu mengetahui sebab-sebab dari hal tersebut. Mungkin ia memang tidak

¹Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2014, hal. 4.

mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tetapi mungkin juga karena ia berada pada posisi yang bukan merupakan keahliannya.

Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan pimpinan perusahaan setidaknya harus memiliki tiga kompetensi yang penting, yakni ²:

1. Pemikiran Strategis; yaitu kemampuan memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, peluang pasar, ancaman kompetisi, kekuatan dan kelemahan perusahaan mereka sendiri serta sanggup mengidentifikasi respon strategis terhadap semua tantangan secara optimum.
2. Kepemimpinan Perubahan; yaitu kemampuan mengkomunikasikan visi strategis perusahaan kepada seluruh pihak yang terkait (*stake-holders*), menciptakan komitmen dan motivasi yang tulus dari mereka, bertindak sebagai penggerak inovasi dan semangat kewirausahaan dan mampu mengalokasikan sumber daya perusahaan secara optimal untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Manajemen Hubungan; yaitu kemampuan membina hubungan dan juga mempengaruhi mitra usaha terkait, dengan pihak yang memiliki otoritas formal namun cukup berpengaruh, seperti pelanggan, serikat buruh, dan lembaga swadaya masyarakat.

Bagian manajemen sumber daya manusia harus memiliki kapabilitas dalam mengelola karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Kapabilitas bukan hanya melaksanakan berbagai tugas dan aktivitas dalam suatu pekerjaan, lebih dari itu pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja namun lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuan dan kompetensinya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka manajerial perusahaan perlu menempatkan mereka sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan masing-masing. Kapabilitas manajemen sumber daya manusia akan berpengaruh dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

Sebaik apapun rencana yang dibuat oleh manajerial, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan terlaksana, maka imbasnya produktivitas perusahaan tidak akan tercapai. Jika seorang karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, maka seorang pemimpin perlu mengetahui sebab-sebab dari hal tersebut. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tetapi mungkin juga karena ia berada pada posisi yang bukan merupakan keahliannya. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, maka manajerial perusahaan perlu menempatkan mereka sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan masing-masing. Apabila penempatan karyawan tidak sesuai dengan bidangnya maka hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan.

Menurut Amir Kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas³.

Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu mengembangkan Kapabilitasnya untuk memenuhi atau melampaui harapan pelanggannya⁴.

PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, terletak di Rantau Kelayang Dusun Danau, Kec. Pelepat Ulu Kabupaten Bungo. Manajerial menginginkan terjadinya peningkatan produktivitas perusahaan yang berkelanjutan sehingga mencapai tingkat maksimal. Namun kondisi di lapangan menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan menurun dalam beberapa tahun

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, 2009, hal. 113.

³ <http://digilib.unila.ac.id/11660/20/BAB%20II.pdf> diakses tanggal 09 November 2020

⁴ William A. Schiemann, *Alignment Capability Engagement*, PPM, Jakarta, 2011, Hal. 196.

terakhir. Sehingga, hal ini menjadi tantangan manajerial perusahaan untuk mengupayakan perbaikan dan pengelolaan dari seluruh aspek terutama aspek karyawan.

Berikut data manajemen sumber daya manusia PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo di tinjau dari tingkat pendidikan dan masa kerja.

**Data Manajemen Sumber Daya Manusia
PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo Tahun 2020**

NO	JABATAN	PENDIDIKAN	MASA KERJA	JUMLAH
1	Estate Manager	S1	27 Tahun	1
2	Divisi Manajer I	SMA	1 Tahun	1
3	Divisi Manajer II	S1	10 Tahun	1
4	Divisi Manajer III	SMA	18 Tahun	1
5	Divisi Manajer IV	S1	1 Tahun	1
6	Senior Assisten I	SMA	22 Tahun	1
7	Senior Assisten II	SMA	20 Tahun	1
8	Humas	S1	21 Tahun	1
9	Kepala Quality Auditor	SMA	19 Tahun	1
10	Ahli K3 Umum	S1	4 Tahun	1
11	Kepala Tata Usaha	S1	4 Tahun	1
12	Kepala EDP	D3	17 Tahun	1
13	Kepala Gudang	D3	12 Tahun	1
14	Kepala Operator & Kendaraan	SMA	10 Tahun	1
15	Pengawas Afd F & Plasma	SMA	11 Tahun	1
16	Pengawas L & M	SMA	1 Tahun	1
17	Pengawas Pupuk Div. II	S1	5 Tahun	1
18	Pengawas Sipil	D3	6 Tahun	1
19	Surveyor & Pengawas Afd	SMA	8 Tahun	1

Sumber : PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo, 2017

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa Tingkat Pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo didominasi oleh lulusan SMA dengan persentase mencapai 47%, sedangkan untuk tingkat sarjana sebesar 37% dan tingkat pendidikan Diploma sebesar 16%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan manajerial pada perusahaan sebagian besar belum sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.

Permasalahan dalam penelitian ini terkait kondisi Manajerial Perusahaan yang kurang berkompeten dalam bidang pekerjaannya, Mayoritas tingkat pendidikan Manajerial Perusahaan berpendidikan SLTA dan Masa kerja manajerial yang kurang dari 5 tahun belum mendapat perhatian dari pihak manajemen.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial. Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan

sehari-hari⁵. Fokus dalam penelitian ini adalah Kapabilitas manajemen Sumber Daya Manusia PT. Mega Sawindo Perkasa Muara Bungo, dengan indicator : Kemampuan, Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Puposive Sampling* dan *Insedental Sampling* yang berjumlah 15 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara yaitu Studi Pustaka dan Studi Lapangan (Observasi dan Wawancara). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder baik yang diperoleh secara langsung di lapangan maupun yang telah di publikasikan dalam bentuk laporan atau buku. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data Deskriptif Kualitatif dimana jenis data dikelompokkan agar mudah dalam menyaring mana data yang dibutuhkan dan mana yang tidak. Setelah dikelompokkan, data tersebut penulis jabarkan dalam bentuk teks agar lebih dimengerti. Setelah itu, ditarik kesimpulan dari data tersebut, sehingga dapat menjawab pokok masalah penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Aspek Kemampuan dan Keterampilan Manajerial

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) lebih memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi⁶.

Setiap manajerial memiliki tanggung jawab untuk mengatur dan memberikan arahan kepada bawahannya serta berperan dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak terhadap perusahaan. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinnya mampu berkinerja secara optimal. Dalam hal ini, manajer di semua tingkatan harus mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional dengan bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada kelompok kerjanya.

Peran utama manajemen yakni melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk memperoleh hasil yang ditargetkan perusahaan atau yang diinginkan oleh pelanggan. Sementara peran pemimpin dengan kepemimpinan mutunya adalah mengembangkan dan memperbaiki sistem agar program pengembangan mutu Sumber Daya Manusia berhasil sesuai harapan.

Selain memiliki kemampuan dalam menjalankan perannya, seorang manajer juga harus memiliki keterampilan khusus yang tentunya akan menunjang kinerjanya. Keterampilan manajerial berkaitan langsung dengan konsep, berhubungan dengan orang lain serta teknis dari bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan ini sangat penting, terutama keterampilan berhubungan dengan orang lain baik secara internal antara pimpinan dengan bawahan maupun secara eksternal, menjalin hubungan baik dengan *stakeholder* perusahaan. Namun, setiap manajer tentu memiliki keterampilan yang berbeda-beda. Hal inilah yang akan membedakan kinerja dari masing-masing manajer.

Manajerial harus memiliki kemampuan, baik secara personal maupun kemampuan dalam berkoordinasi dengan anggotanya. Pada PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo, kemampuan untuk setiap manajer sudah terbilang cukup baik, meskipun pada beberapa bagian masih perlu terus di tingkatkan dan di kembangkan, namun secara keseluruhan sudah mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

3.2 Analisis Aspek Pendidikan Manajerial

Pendidikan menjadi pertimbangan khusus dalam penempatan jabatan karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo. Sebagaimana yang telah di tetapkan dalam *Standard*

⁵ Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada, Jakarta, 2009, hal. 11.

⁶ Emron Edison, et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2016.

Operation Procedure (SOP) Perusahaan di uraikan bahwa untuk jabatan manajerial dan kepala bidang diharuskan memiliki ijazah Sarjana (Strata 1). Hal ini dimaksudkan agar selain memiliki kemampuan dan keterampilan juga harus sesuai dengan bidang pendidikan yang dimilikinya.

Manajerial di tuntut memiliki kemampuan yang lebih tinggi serta wawasan yang lebih luas dari karyawan lainnya. Selain kemampuan, Tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya menjadi faktor penting bagi seorang manajer. Hal ini di karenakan, selain mampu bekerja di lapangan, manajer juga harus memahami secara menyeluruh dari segi teori atas bidang pekerjaan yang di embannya. Tingkat Pendidikan menjadi salah satu pertimbangan dalam penempatan jabatan meskipun dalam kondisi di lapangan masih di temukan Manajerial yang tidak sesuai dengan bidang pendidikannya.

Kemampuan yang di sesuaikan dengan Tingkat pendidikan seseorang dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas pekerjaannya. Hal ini di karenakan seorang karyawan yang bekerja sesuai bidang pekerjaan serta pendidikan yang dimilikinya tentu akan lebih memahami pekerjaan tersebut secara menyeluruh. Memang pada praktek di lapangan hal ini tidaklah mutlak menjadi tolok ukur untuk menilai kualitas kinerja karyawan tersebut karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya, seperti lingkungan kerja, faktor kemauan untuk berkembang, motivasi dari pimpinan, faktor gaji, serta faktor internal dan eksternal lainnya.

Setiap karyawan tentu memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda, hal ini pula yang selanjutnya mempengaruhi kinerjanya di perusahaan tersebut. Tidak terkecuali bagi seorang manajer. Pendidikan tentu menjadi faktor yang tidak boleh di abaikan. Sebagai seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap berbagai pengambilan keputusan penting bagi perusahaan serta mengarahkan dan membimbing karyawan dalam bekerja haruslah memiliki tingkat pendidikan dan pengetahuan yang cukup luas. Hal ini agar manajer tersebut mampu bertanggung jawab penuh terhadap posisi yang di embannya, dan bukan hanya sekedar memerintah namun mampu menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh karyawan.

Hal ini pula yang menjadi faktor pertimbangan bagi pihak manajemen PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo yang memandang tingkat pendidikan sebagai salah satu faktor penting yang harus di miliki bagi seorang karyawan terkhusus manajer serta pimpinan-pimpinan di perusahaan tersebut. Sebagaimana yang terurai dalam *Standard Operational Procedur (SOP)* Perusahaan dimana masing-masing jabatan memiliki kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda.

Pendidikan seorang karyawan di PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo menjadi salah satu pertimbangan khusus bagi pihak manajemen, tidak terkecuali bagi manajerial. Pendidikan juga akan menentukan gaji yang di terimanya. Dalam beberapa hal, perusahaan membedakan gaji karyawan yang lulusan Sarjana dengan yang lulusan setingkat SMA/Sederajat. Meskipun demikian, ada pengecualian tersendiri bagi manajer ataupun anggota yang memiliki kinerja yang baik meskipun bukan lulusan Sarjana dan tidak sesuai bidang pendidikannya. Hal ini di lihat dari pengalaman kerja yang dimilikinya. Terutama bagi manajer yang pernah bekerja dari perusahaan luar, mereka biasanya memiliki pengalaman yang cukup banyak dalam bidang tersebut meskipun ijazah mereka tidak sesuai dengan kualifikasi yang tertera dalam SOP PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo.

3.3 Analisis Aspek Pengalaman dan Masa Kerja Manajerial

Pengalaman dan masa kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kapabilitas seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman selalu lebih luwes dan juga lebih mudah bagi mereka untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja, dibandingkan dengan yang lebih muda, non pengalaman atau *fresh graduate*. Demikian halnya sebagai manajerial di perlukan manajerial yang memiliki pengalaman lebih banyak baik itu di lapangan maupun di kantor.

PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo memiliki standar dan kualifikasi tersendiri untuk seluruh karyawannya, khususnya manajer ataupun pimpinan untuk masing-masing

bidang. Walaupun demikian, pendidikan memang tidak menjadi faktor kunci yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, karena perusahaan memiliki penilaian tersendiri terhadap karyawan yang akan menempati posisi kerjanya masing-masing. Baik dari segi kepribadian, keinginan untuk bekerja serta pengalaman kerja yang dimiliki menjadi pertimbangan dalam penerimaan dan penempatan karyawan terutama untuk pimpinan-pimpinan yang ada di perusahaan tersebut.

Manajerial di PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo rata-rata memiliki pengalaman kerja di atas 5 tahun untuk posisi tersebut, namun ada beberapa yang masih di bawah 5 tahun, walaupun untuk masa kerja sudah lebih lama namun di jabatan manajerial masih terbilang baru.

4. Kesimpulan

Secara Kemampuan, Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Megasawindo Perkasa Muara Bungo terbilang cukup baik, namun untuk ke depannya masih perlu ditingkatkan kembali. Dilihat dari Tingkat Pendidikan Manajerial secara keseluruhan sudah sesuai dengan *Standard Operational Procedure (SOP)* yang ditetapkan oleh Perusahaan, namun beberapa bagian belum sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP). Meskipun demikian, Masa kerja dan pengalaman dari manajerial cukup membantu dalam kinerjanya walau tingkat pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang sudah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Manajer PT. Mega Sawindo Perkasa yang sudah memberikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan data, informasi berkaitan penelitian ini. Kepada ibu Nanik Istianingsih, S.E., M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian, dan kepada semua kawan-kawan yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Amiin

Daftar Pustaka

Buku-buku

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, 2009.
Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2015.
Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif*, Gaung Persada, Jakarta, 2009

Jurnal

- (*Anokwuru, C.P. 1, Anyasor, G.N.1, Ajibaye O.2, Fakoya O.1, 2011)