

Pengaruh Penerapan In House Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Mulia Indobel – Perusahaan Cokelat Monggo

Suseno Hendratmoko

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ones77ers02@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of in house training to the employee and the effect to the employee's performance. Object of this study are all the employees of PT Anugerah Mulia Indobel as the producer of Cokelat Monggo. In case the purpose of this study is to determine the effect of in house training for the employees, the method analysis using simple linier regression. The test result shows that in house training has a positif effect for employee's performance.

Keywords: training metode, in house training, employee's performance

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan kerja (in house training) kepada karyawan, serta efeknya terhadap kinerja karyawan. Obyek dalam penelitian adalah karyawan PT Anugerah Mulia Indobel sebagai produsen Cokelat Monggo. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja, maka metode analisa data yang dipakai adalah regresi linier sederhana. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pemberian pelatihan kerja kepada karyawan di lokasi tempat kerja memberi hasil yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Metode Pelatihan, In house training, Kinerja Karyawan

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i3.367>

Cara mengutip : Hendratmoko, S. (2018). Pengaruh Penerapan In House Training Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Mulia Indobel - Perusahaan Cokelat Monggo. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 3(3), 175-183
doi:<http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i3.367>

Sejarah Artikel : Artikel diterima : Juli 2018; direvisi Agustus 2018; disetujui September 2018

Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji 38 Kediri 64128, Jawa Timur.

Pendahuluan

Kepercayaan masyarakat terhadap penggunaan produk Indonesia belakangan ini sudah mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Salah satu contoh adalah produk olahan coklat dalam bentuk coklat batangan dengan merek Monggo.

Meskipun makanan coklat pada awalnya kurang akrab bagi sebagian masyarakat Indonesia, pada perkembangannya produk coklat dengan nama Monggo ini telah berhasil menempatkan posisinya sebagai salah satu produk olahan coklat yang diterima serta mempunyai arti bagi sebagian masyarakat Indonesia. Tentu saja keberhasilan ini tidak dapat diraih dengan mudah, namun banyak faktor lain yang turut menunjang keberhasilan ini. Salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia yang memadai serta mempunyai kemampuan dan keterampilan yang sejalan dengan kebutuhan. Terlebih karena memang konsep perusahaan yang sebagian besar memang masih menggunakan tenaga manusia dalam kegiatan produksinya.

Keberadaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan tidak dapat dipungkiri turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan usaha. Terlebih dalam persaingan yang semakin kompleks dimana persaingan bukan hanya mengenai produk yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Persaingan dapat berupa tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ulrich (1998) berpendapat bahwa kualitas seorang tenaga kerja yang profesional

sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu organisasi, yang memiliki peran utamanya adalah sebagai mitra strategis. Sehingga dalam konteks ketersediaan karyawan

Dalam konteks pengembangan sumber daya perusahaan, utamanya sumber daya manusia ini, Dess & Lumpkin (2003: 6-9) menyebut diperlukan 3 (tiga) proses yang berkelanjutan, yaitu: a. Analisis, menitikberatkan pada analisis hierarki tujuan strategik bersamaan dengan analisis lingkungan internal dan eksternal. b. Keputusan. Terkait dengan jenis industri dan cara berkompetisi dalam industri. c. Aksi, perusahaan membuat aksi yang dirasa perlu untuk mengimplementasikan strategi.

Tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menciptakan keunggulan sumber daya manusia yang tidak hanya kompetitif bernilai dan unik. Namun juga sulit ditiru pesaing. Penggabungan tujuan jangka pendek dan jangka panjang ini oleh Kuncoro disebut sebagai *creative tension*, yaitu selain bisa mempertahankan misi untuk masa depan organisasi namun tetap bisa fokus pada kebutuhan operasional perusahaan dalam jangka pendek.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan, coklat Monggo turut merasakan perlunya dilaksanakannya pemberian pelatihan kepada karyawannya sebagai upaya untuk mengimbangi pesatnya perkembangan dunia usaha utamanya dalam bidang coklat.

Meski dikenal sebagai produsen produk olahan coklat pertama di Yogya perusahaan ini juga menghadapi tantangan untuk terus mengembangkan kinerja perusahaan agar terus bisa ber-

kembang dan bersaing dengan produk sejenis. Belakangan semakin banyak bermunculan beberapa perusahaan sejenis dengan masing-masing keunggulan.

Mulai dari awal berdiri tahun 2005 sampai saat ini perusahaan telah memperkerjakan karyawan 190 orang yang bekerja di kantor utama yang tersebar di beberapa cabang utama Yogyakarta, Jakarta, Surabaya dan Bali, (<http://chocolatemoggo.com>: 2018). Dengan sebagian besar pekerjaan yang masih mengandalkan tenaga manusia dalam proses produksi, dibutuhkan tenaga kerja manusia yang terampil dalam bekerja. Mulai dari proses pengolahan dari biji kakao (*Theobroma cacao*) agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan sampai proses pengemasan cokelat yang perlu pengondisian lingkungan produksi sesuai standar yang ditentukan perusahaan.

Oleh karenanya, perlu bagi perusahaan untuk Penerapan metode pelatihan yang tepat, akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang semakin baik pula.

Tinjauan Pustaka

Metode Pelatihan In House Training (Pelatihan Kerja)

Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan dalam hal ini industri manufaktur, diharapkan dapat turut meningkatkan produktifitas perusahaan. Beberapa hal yang sering terjadi adalah adanya kesibukan namun kurang produktif. Dalam buku *Human Resource Management* Noe (2008: 267) memberi makna pelatihan sebagai usaha yang telah dilakukan oleh perusahaan dalam memfasilitasi pembelajaran kepada karyawannya terkait kompetensi kerja, meliputi

keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang berorientasi untuk kinerja.

Dessler (1997: 263) memaknai training (pelatihan) sebagai proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau yang sekarang, terkait keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Siagian (2000: 175) menerangkan bahwa pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Simamora (1995: 286), pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari hal yang terkait sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan serta perilaku tertentu yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kegiatan pelatihan tersebut juga bertujuan untuk mengurangi kesenjangan di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, visi dan misi.

Dalam bukunya, Sedarmayanti (2013: 164) menjelaskan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh serta meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang ada, dalam waktu yang relatif singkat serta lebih mengutamakan praktek dibandingkan teori.

Ketersediaan fasilitas yang memadai, tanpa diimbangi ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menggunakan fasilitas tersebut, sulit bagi pelaku usaha untuk mencapai keberhasilan yang optimal (Indriati, 2015). Sihotang (2007: 157) mendeskripsikan

pelatihan sebagai rangkaian kegiatan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada bagian tertentu dalam suatu unit produksi.

Menurut M. Ngalim Purwanto (2012: 96) *in house training* adalah program dan metode pelatihan, pendidikan untuk jabatan/posisi tertentu yang diselenggarakan dengan cara langsung bekerja sehingga dapat belajar dan meniru suatu pekerjaan dengan bimbingan seorang pengawas.

Sementara itu, *in house training* (pendidikan dan pelatihan) menurut Simamora (2003: 25) merupakan suatu proses secara sistematis merubah perilaku para karyawan menuju suatu arah tertentu untuk meraih tujuan suatu organisasi, dimana dalam pelatihan tersebut diciptakan suatu lingkungan dimana karyawan bisa mempelajari sikap, keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

Sehingga dari beberapa uraian diatas, *in house training* adalah program pelatihan kerja yang diselenggarakan di tempat tersendiri (kerja) sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan, atas permintaan pihak pemberi kerja, dengan materi yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Kinerja Karyawan

Dalam bukunya, Rivai dan Basri (2005: 50) menyebut kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam kurun periode tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dibanding kemungkinan yang lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan sebelumnya serta disepakati secara bersama sama.

Sementara itu, pengertian Kinerja menurut Mangkunegara (2016: 67), "Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja mencakup hasil baik secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diemban dan tanggung jawabnya."

Menurut Wibowo (2007: 325), pengertian kinerja menyangkut banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai patokan kinerja, diantaranya relevansi, signifikan serta komprehensif. Semua itu untuk menjamin kinerja yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai patokan untuk menilai kinerja karyawan baik, biasa maupun buruk.

Lohman (2003) dalam Abdullah (2014: 145) menyebut indikator dalam kinerja adalah variabel yang digunakan untuk mengekspresikan hasil secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Sementara itu Moeheriono (2014: 108) berpandangan bahwa kinerja merupakan alat yang dipergunakan untuk menjelaskan keadaan atau kondisi tertentu yang berkaitan dengan standar pekerjaan, pemahaman pekerjaan seseorang.

Sedangkan Bangun (2012: 234) berpendapat bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dan dapat dijadikan sebagai dasar penelitian suatu pekerjaan dalam menilai kinerja karyawan. Standar pekerjaan harus dapat diukur dengan jelas melalui beberapa variabel diantaranya jumlah, kualitas, ketepatan waktu menyelesaikan jenis

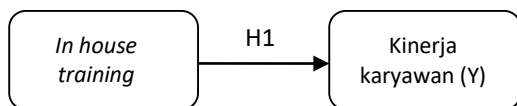
pekerjaan, kehadiran serta kemampuan kerja sama yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Pandangan lain menyebut bahwa ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu atasan langsung, rekan sekerja, evaluasi diri, bawahan langsung, serta pendekatan menyeluru 360 derajat (Robins, 2001: 260).

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H0: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian *in house training* terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H1: adanya pengaruh yang signifikan antara *in house training* terhadap variabel kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Hipotesis

Metodologi Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam kategori *explanatory research*, yaitu penelitian yang meneliti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995: 4). Sedangkan metode pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Cokelat Monggo yang berada di Kotagede, Yogyakarta dengan jumlah karyawan 65 orang. Teknik pengambilan data dengan metode kuisioner.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coeficients		T	Sig
	B	Std Error		
(Constant)	10.278	4.733	2.163	.038
<i>In house Training (X)</i>	.569	.114	4.981	.000
R	=	0,680		
R Square	=	0,463		
Adjust R Square	=	0,434		
T Hitung	=	4,982		
Sign. T	=	.000		
$\alpha = 0,05$				

(Sumber: data diolah, 2018)

Analisis regresi linier sederhana ini dipergunakan sebagai alat analisa untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *in house training (X)* terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Tingkat kepercayaan pada pengujian ini sebesar 95%, dengan kata lain tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Dari hasil pengujian didapat nilai T = 0,000 yang dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05. Berdasar hasil perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi α sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya adalah variabel *in house training (X)* secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil t hitung dalam tabel diatas yang sebesar 4,982 sedangkan t tabel sebesar 2,045 maka hasil t hitung mempunyai nilai lebih besar, sehingga menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *in house training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Mulia Indobel.

Hasil analisis koefisien determinasi atau R Square (R^2) diperoleh hasil 0,463

atau 46,3%. Berarti bahwa sebesar 46,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *in house training* (X), sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Deskripsi *in house training* di PT Anugerah Mulia Indobel

Kegiatan dalam dunia industri manufaktur sangat berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusia. Kegiatan produksi dalam seminggu, berkisar 6 hari kerja dan 54 jam kerja untuk bagian produksi. Sedangkan untuk bagian *office* hanya 5 hari kerja.

Pemberian *in house training* kepada karyawan ditujukan agar karyawan mempunyai tambahan pengetahuan baik standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, pelaksanaan serta prosedur pelaksanaan pekerjaan masing-masing bagian.

Kegiatan pelatihan yang dilakukan di perusahaan coklat Monggo dilaksanakan dalam periode tertentu yang telah dijadwalkan oleh pihak perusahaan. Kegiatan ini utamanya dilaksanakan di tempat kerja dengan tujuan untuk lebih mengenalkan lingkungan kerja kepada karyawan. Sehingga bagi karyawan yang masih baru bekerja diharapkan mempunyai gambaran pekerjaan dan mengenalkan lingkungan tempat kerja. Sedangkan bagi karyawan yang telah bekerja relatif lebih lama, bisa merefresh suasana kerja serta meningkatkan kerja sama dalam lingkungan kerja.

Terlebih lagi coklat Monggo sering mendapat kunjungan baik dari dalam maupun luar negeri, sehingga bila diberikan *in house training* kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan citra perusahaan.

Kinerja Karyawan PT Anugerah Mulia Indobel

Kinerja karyawan pada perusahaan sangat penting artinya bagi kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan menjadi salah satu faktor penunjang bagi keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks.

Terlebih pada karyawan pada bagian produksi, dimana sebagian besar pekerjaan berlangsung. Tingkat konsistensi dan penanganan mutu produksi menjadi salah satu faktor dalam menjaga tingkat kepercayaan konsumen.

Tingkat kinerja karyawan sudah mendekati dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan karena telah dilaksanakan manajemen pengawasan mutu, sehingga mutu produk yang dihasilkan dapat terjaga dengan baik. Disamping itu juga ditetapkannya standar pelaksanaan suatu pekerjaan serta standar mutu produk dapat dijadikan sebagai alat ukur tingkat kinerja yang dicapai.

Pengaruh Penerapan *In house training* terhadap kinerja karyawan

Siagian (2009: 163) menyatakan bahwa pemberian pelatihan kerja kepada karyawan dapat menunjang kinerja karyawan sehingga dapat tercapai kualitas kerja dengan mutu yang diharapkan, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan melalui prosedur yang mudah dipahami dan dilaksanakan karyawan.

Pemberian *in house training* (pelatihan) yang sesuai dengan kebutuhan karyawan disertai metode yang mudah dipahami kepada karyawan diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan tingkat

kualitas karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang memadai, tidak akan canggung dan ragu-ragu dalam melakukan pekerjaannya, berani mengambil inisiatif demi tercapainya tujuan bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *in house training*/pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Mulia Indobel. Sehingga dengan diberikan pelatihan (*in house training*) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Termasuk di dalamnya adalah metode dan materi yang diberikan dalam pelatihan sebagian besar sudah dapat dipahami oleh karyawan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Noe (2009: 228) bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang direncanakan perusahaan (organisasi) dalam memfasilitasi peningkatan kemampuan (kompetensi) karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simpulan

Dari hasil penelitian diatas didapat hasil berupa kesimpulan bahwa pemberian pelatihan (*in house training*) kepada seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terlebih dalam pemberian pelatihan kerja ini dilaksanakan di tempat kerja akan memberi manfaat kepada karyawan, karena karyawan sebagai sumber daya utama kegiatan usaha menjadi lebih memahami pekerjaan mereka baik dari segi lingkungan kerja fisik yang berupa tempat kerja, maupun lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan kerja. Baik sesama karyawan, dengan atasan maupun dengan bawahan.

Pemberian pelatihan kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas dan daya saing karyawan. Sehingga karyawan akan lebih memahami pekerjaan dan menambah loyalitas kepada perusahaan.

Penyampaian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan baik perusahaan maupun karyawan lebih mudah diterima dan dipahami. Terlebih dalam pelaksanaannya dilakukan di lingkungan tempat bekerja, sehingga karyawan lebih merasa nyaman.

Saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Ada baiknya pihak manajemen berinovasi mencari alternatif metode pelatihan kepada karyawan yang lebih baik.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan agar secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan, karena terbukti dengan memberikan pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan lebih baik.
3. Langkah koreksi dan pendampingan terhadap karyawan sebagai salah satu langkah dalam mengurangi tingkat kelalaian dalam pekerjaan.
4. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pelatihan di tempat kerja (*in house training*) memberikan pengaruh sebesar 46,3% saja. Sehingga masih terdapat 53,7% faktor lain yang dapat diteliti untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dess, Gregory G &G.T. Lumpkin. 2003. Strategic Management: Creating

- Competitive Advantage. McGraw Hill-Irwin. Boston.
- Dessler, Gary. 1997. Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallind.
- Fadhil, R., Maarif, M.S., Bantacul, T., & Hermawan A. 2017. Sistem Penunjang Keputusan Multi Kriteria Untuk Pengembangan Agroindustri Kopi Gayo Menggunakan Pendekatan Fuzzy-Eckenrode dan Fuzzy-Topsis. Jurnal Teknologi Pertanian. 27. Doi: <http://dx.doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2017.27.1.103>
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Kedua. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Indriati, A. 2015. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil dan Menengah. Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. Manajemen Keuangan Internasional: Pengantar Ekonomi dan Bisnis Global. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, Raymond A. et al. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Noe, R.A., Hollecbeck, J.R., Gergant, B. & Wright, P.M., 2008. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. 6th Edition. Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. Edisi 8 Volume 2.
- Purwanto, Ngalim, M. 2012. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P., Stephen. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I dan II. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusi. Bandung: PT Refika Aditama.
- 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. 2000. Fungsi-fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2009. Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihotang, A. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT Pradnya Paramita.

Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

----- . 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PR. Eresco

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES

Ulrich, D. 1998. A new Mandate for Human Resources. Harvard Business Review, Volume 76, Nomor 1, Halaman 124 - 135.

<http://chocolatemonggo.com/tentang-monggo/> (diakses 3 Desember 2018)