



## MANAJEMEN PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN DAN PRESTASI KARYAWAN

---

MUH. CHUSNUL SAIFUDIN\*

---

\* STAI Diponegoro Tulungagung

Email: [simo.udin2@gmail.com](mailto:simo.udin2@gmail.com)

### ABSTRAK

*Manajemen karyawan merupakan hal terpenting di dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Dengan manajemen yang baik akan mendapatkan karyawan yang berprestasi. Semua harus di dasari dengan perencanaan yang baik supaya bisa terlaksanakan. Membahas mengenai pembinaan karyawan, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena pembinaan karyawan merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Kompensasi yang bertujuan untuk memberikan balas jasa bagi keryawan yang memiliki nilai kerja yang baik guna mendorong peningkatan produktivitas kerja.*

**Kata Kunci :** *Manajemen, perekrutan, Pembinaan Dan Prestasi*

## Pendahuluan

Di dalam setiap SDM terdapat kualitas setiap individu yang berperan penting dalam mengemban tugas dan itu tidaklah mudah baik di dalam perusahaan atau lembaga milik Negeri dan Swasta. Untuk kelancaran produktivitas dan tujuan yang ingin dicapai, maka sangat penting peran manajemen sumber daya manusia untuk bisa memberikan ruang bagi setiap individu mau memberikan hasil kinerjanya yang terbaik. Dalam hal tersebut perusahaan atau lembaga memiliki kewajiban baik dalam segi materiil untuk menunjang taraf ekonomi setiap karyawan dan segi materiil dalam hal rasa kenyamanan dengan fasilitas-fasilitas kerja yang bisa mendukung hasil kerja.

Membahas mengenai pembinaan karyawan, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena pembinaan karyawan merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Kompensasi yang bertujuan untuk memberikan balas jasa bagi karyawan yang memiliki nilai kerja yang baik guna mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan adalah : “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Dengan mengacu pada konteks penelitian di atas, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah sebagai berikut

1. Bagaimana cara perekrutan karyawan di Konveksi Keysha Barokah Tulungagung?
2. Bagaimana cara pembinaan karyawan di Konveksi Keysha Barokah Tulungagung?
3. Bagaimana taraf kesejahteraan karyawan dalam peningkatan karir di lingkungan Konveksi Keysha Barokah Tulungagung?

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka tujuan penelitiannya adalah

1. Mendiskripsikan pelaksanaan perekrutan karyawan di Konveksi Keysha Barokah Tulungagung.
2. Mendiskripsikan cara pembinaan karyawan di Konveksi Keysha Barokah Tulungagung.
3. Mendiskripsikan taraf kesejahteraan karyawan dalam peningkatan karir di lingkungan Konveksi Keysha Barokah Tulungagung.

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu hal penting yang menyentuh ,mempengaruhi dan bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia layahnya darah dan raga. Di mana Manajemen berasal dari kata "to manage" yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan.melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu1.

Dimana fungsi manajemen yaitu

- a. Perencanaan

*Planning* (perencanaan) ialah penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, karena termasuk dalam pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan

---

<sup>1</sup>Malayu Hasibuan, "*Organisasi Motivasi*", (Bandung;Bumi Aksara, 2003), h. 1

untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.<sup>2</sup>

a) Proses Perencanaan

Proses perencanaan berisi langkah-langkah:

- (1) Menentukan tujuan perencanaan;
- (2) Menentukan tindakan untuk mencapai tujuan;
- (3) Mengembangkan dasar pemikiran kondisi mendatang;
- (4) Mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan; dan
- (5) Mengimplementasi rencana tindakan dan mengevaluasi hasilnya.

b) Elemen Perencanaan

Perencanaan terdiri atas dua elemen penting, yaitu sasaran (*goals*) dan rencana (*plan*).

- (1) Sasaran yaitu hal yang ingin dicapai oleh individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Sasaran sering pula disebut tujuan. Sasaran memandu manajemen membuat keputusan dan membuat kriteria untuk mengukur suatu pekerjaan.
- (2) Rencana adalah dokumen yang digunakan sebagai skema untuk mencapai tujuan. Rencana biasanya mencakup alokasi sumber daya, jadwal, dan tindakan-tindakan penting lainnya. Rencana dibagi berdasarkan cakupan, jangka waktu, kekhususan, dan frekuensi penggunaannya.

c) Unsur-unsur Perencanaan

Suatu perencanaan yang baik harus menjawab enam pertanyaan yang tercakup dalam unsur-unsur perencanaan yaitu:

- (1) Tindakan apa yang harus dikerjakan, yaitu mengidentifikasi segala sesuatu yang akan dilakukan;

---

<sup>2</sup>Ibid ...20

- (2) apa sebabnya tindakan tersebut harus dilakukan, yaitu merumuskan faktor-faktor penyebab dalam melakukan tindakan;
- (3) tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan tempat atau lokasi;
- (4) kapan tindakan tersebut dilakukan, yaitu menentukan waktu pelaksanaan tindakan;
- (5) siapa yang akan melakukan tindakan tersebut, yaitu menentukan pelaku yang akan melakukan tindakan; dan
- (6) bagaimana cara melaksanakan tindakan tersebut, yaitu menentukan metode pelaksanaan tindakan

d) Tipe-tipe Perencanaan

Tipe-tipe perencanaan terinci sebagai berikut:

- (1) perencanaan jangka panjang (*Short Range Plans*), jangka waktu 5 tahun atau lebih;
- (2) perencanaan jangka pendek (*Long Range Plans*), jangka waktu 1 s/d 2 tahun;
- (3) perencanaan strategi, yaitu kebutuhan jangka panjang dan menentukan komprehensif yang telah diarahkan;
- (4) perencanaan operasional, kebutuhan apa saja yang harus dilakukan untuk mengimplementasikan perencanaan strategi untuk mencapai tujuan strategi tersebut;
- (5) perencanaan tetap, digunakan untuk kegiatan yang terjadi berulang kali (terus-menerus); dan
- (6) perencanaan sekali pakai, digunakan hanya sekali untuk situasi yang unik

e) Dasar-dasar Perencanaan yang Baik Dasar-dasar perencanaan yang baik meliputi:

- (1) *forecasting*, proses pembuatan asumsi-asumsi tentang apayang akan terjadi pada masa yang akan datang;

- (2) penggunaan skenario, meliputi penentuan beberapa alternatif skenario masa yang akan datang atau peristiwa yang mungkin terjadi;
  - (3) *benchmarking*, perbandingan eksternal untuk mengevaluasi secara lebih baik suatu arus kinerja dan menentukan kemungkinan tindakan yang dilakukan untuk masa yang akan datang;
  - (4) partisipan dan keterlibatan, perencanaan semua orang yang mungkin akan mempengaruhi hasil dari perencanaan dan atau akan membantu mengimplementasikan perencanaan-perencanaan tersebut; dan
  - (5) penggunaan staf perencana, bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengkoordinasi sistem perencanaan untuk organisasi secara keseluruhan atau untuk salah satu komponen perencanaan yang utama
- f) Tujuan Perencanaan
- (1) untuk memberikan pengarahannya baik untuk manajer maupun karyawan non-manajerial;
  - (2) untuk mengurangi ketidakpastian;
  - (3) untuk meminimalisasi pemborosan; dan
  - (4) untuk menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam fungsi selanjutnya

### **Rekrutmen**

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia dan sesuai dengan syariat syariah. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat

yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan atau lembaga tertentu.

Rekrutmen (*Recruitment*) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik parapelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.<sup>3</sup>

Dalam hal ini rekrutmen yaitu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan<sup>4</sup>.

Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya. Jadi hasil dari proses rekrutmen adalah kumpulan pelamar yang telah memenuhi syarat siap untuk disaring melalui tahap seleksi. Aktivitas rekrutmen dirancang untuk mempengaruhi tiga hal, pertama jumlah SDI yang melamar, kedua jenis SDI yang melamar dan ketiga kemungkinan pelamar akan menerima posisi yang ditawarkan.<sup>5</sup>

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain di mana seorang manajer harus menilai seseorang dengan sikap jujur dan adil. Hal itu merupakan sebuah keharusan, sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 8:

---

<sup>3</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1995), hlm. 105

<sup>4</sup> R. Jhon Schermerhorn, *Manajemen*, (Yogyakarta: ANDI, 1997).

<sup>5</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 79.

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*”(Q.S Al-Maidah:8)

Ayat diatas menjelaskan bahwa hal yang perlu diperhatikan dalam hal perekrutan secara Islami, sama halnya dengan memilih seorang pemimpin. Dengan memilih satu orang yang paling banyak memiliki kelebihan dan paling lengkap kriteria. Dapat disimpulkan bahwa pemilihan didasarkan pada kelayakannya (*ashlah*). Dalam perekrutan harus menerapkan prinsip keadilan, artinya jabatan itu diberikan kepada orang yang lebih berhak dan lebih kompeten, bukan karena faktor kekerabatan diantara keduanya, karena hubungan persahabatan atau pertemanan karena kesamaan negeri atau *madzhab*, terikat atau suku.<sup>6</sup>

### **Pembinaan Karyawan.**

Pembinaan adalah upaya pendidikan formal maupun non formal yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, teratur, dan bertanggung jawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing,dan mengembangkan suatu dasar-dasar kepribadiannya seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bakat, kecenderungan/keinginan serta kemampuan-kemampuannya sebagai bekal, untuk selanjutnya atas perkasa sendiri menambah, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesamanya maupun lingkungannya ke arah

---

<sup>6</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 197.

tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri.<sup>7</sup>

Pembinaan adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan merupakan proses, cara membina dan penyempurnaan atau usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Pembinaan pada dasarnya merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, berencana, terarah, dan teratur secara bertanggung jawab dalam rangka penumbuhan, peningkatan dan mengembangkan kemampuan serta sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan. Membahas mengenai [pembinaan](#) karyawan, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena pembinaan karyawan merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Selain itu permasalahan kesejahteraan karyawan merupakan faktor besar di setiap organisasi kerja, selebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai dimana memiliki faktor-faktor dampak yang berbeda-beda. Kompensasi yang bertujuan untuk memberikan balas jasa bagi karyawan yang memiliki nilai kerja yang baik guna mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sedarmayanti<sup>8</sup> berpendapat bahwa “kinerja memberikan

---

<sup>7</sup> Simanjuntak, B., I. L. Pasaribu, *Membina dan Mengembangkan Generasi Muda*, (Bandung: Tarsito, 1990), hlm. 84.

<sup>8</sup> Sudarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, 2010, Hlm. 140.

kontribusi kepada pengembangan organisasi dengan penetapan sasaran dan untuk memberikan cara dimana hasil yang baik dapat diperoleh organisasi”.

### **Kesejahteraan Karyawan**

Menurut kamus bahasa Indonesia, kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman, sentosa, makmur dan selamat, atau dapat diartikan sebagai kata atau ungkapan yang menunjuk kepada keadaan yang baik, atau suatu kondisi dimana orang-orang yang terlibat di dalamnya berada dalam keadaan sehat, damai dan makmur.<sup>9</sup>

Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.<sup>10</sup>

Jadi bisa di tarik kesimpulan kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji. Menurut

---

<sup>9</sup> Poerwadarminta S. J.W, “*Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999, hal. 887.

<sup>10</sup> Malayu S.P.Hasibuan, Op. Cit., hal. 185.

Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>11</sup>

### **Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*ifeld research*) karena informasi dan data yang diperlukan digali serta dikumpulkan dari lapangan yang bersifat diskriptif atau menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang terjadi atau yang ada.<sup>12</sup>

### **Temuan Penelitian**

#### **1. Perekrutan Karyawan di konveksi “Keysha Barokah “ Tulungagung**

Dalam perekrutan karyawan di Konveksi “ Keysha Barokah”masih terdapat kekurangan yaitu kurang efektif dan efisien dalam system kerjanya, karena masih menggunakan system manual. Dan semua pembukuan serta data-data pelamar masih di tulis dengan tangan. Dengan kemajuan jaman pelamar bisa melamar pekerjaan dengan mudah dengan cara yang lebih efektif dengan cara online.

sehingga dalam perekrutan karyawan harus lebih jeli dalam mengambil keputusan saat perekrutan karyawan baru. Serta tidak ada pembeda antara pelamar dari dalam ataupun dari luar karena yang di utamakan tetap kualitas kerjanya.

---

<sup>11</sup> Hendra Eka dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, hal.77

<sup>12</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998, 22.

## **2. Pembinaan karyawan di konveksi “Keysha Barokah “ Tulungagung**

Dalam upaya meningkatkan mutu karyawan Konveksi “ Keysha Barokah” sangat baik dalam memotivasi dan membina karyawannya untuk lebih maju dalam hal keilmuan. Sehingga wawasan akan Ilmu semakin berkembang. Disamping itu karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja dan mengembangkan potensi diri. Namun di sisi lain akan menguras banyak waktu dan tenaga bagi karyawan dengan banyaknya agenda-agenda Perusahaan yang ada.

## **3. Kesejahteraan karyawan dalam peningkatan karir konveksi “Keysha Barokah “ Tulungagung**

Dari hasil penelitian, karyawan disana masih belum merata di tambah sarana prasaranya yang kurang, Jika kita pandang dari segi financial masih banyak karyawan yang perekonomiannya menengah ke bawah. karena masih belum meratanya hasil dari perusahaan dengan sistem borongan di mana karyawan yang bisa mendapatkan produksi konveksi yang banyak maka mereka yang menerima banya upah.

## **Kesimpulan**

### **1. Perekrutan Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai rekrutmen karyawan di Konveksi “ Keysha Barokah” maka disimpulkan sebagai berikut:

- a. Sumber calon karyawan di Konveksi “ Keysha Barokah” berasal dari dalam dan luar. Karyawan yang berasal dari dalam perusahaan yaitu melalui promosi jabatan dan dari luar yaitu pelamar yang memasukan lamarannya ke perusahaan.
- b. Prosedur pelaksanaan rekrutmen karyawan melalui beberapa tahapan yaitu: penerimaan lamaran, pemeriksaan administrasi, seleksi calon karyawan, wawancara, dan keputusan penerimaan.

## 2. Pembinaan Karyawan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dengan adanya pembinaan tersebut Konveksi “ Keysha Barokah” mencoba untuk memupuk kesetiaan dan ketaatan pegawai, meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal, mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa, dan memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan.

## 3. Kesejahteraan Karyawan

Karyawan hebat adalah idaman setiap perusahaan atau lembaga. Setelah berhasil mencetak karyawan hebat, Anda harus mempertahankan para karyawan ini. Adalah hal yang lumrah jika karyawan memberikan benefits yang besar dan menjamin kesejahteraan karyawan. Dalam menjamin kesejahteraan karyawan Konveksi “ Keysha Barokah” memberikan berbagai fasilitas kepada karyawan yaitu Tunjangan Kesehatan, THR lebaran dan Jatah cuti, Semua merupakan upaya yang dilakukan perusahaan demi terciptanya keharmonisan antar karyawan.

**Daftar Kepustakaan**

- Malayu Hasibuan, “*Organisasi Motivasi*”, (Bandung; Bumi Aksara, 2003)
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1995)
- R. Jhon Schermerhorn, *Manajemen*, (Yogyakarta: ANDI, 1997).
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012),
- Simanjuntak, B., I. L. Pasaribu, *Membina dan Mengembangkan Generasi Muda*, (Bandung: Tarsito, 1990),
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003,.
- Hendra Eka dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015,
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990,
- Sondang P. Siagan, *Manajemen Abad 21*, Bumi Aksara, Jakarta, 2004
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998,