

## **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan**

**Nurul Utami Situmorang**

Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Email: nurulutami7711@gmail.com

### **ABSTRAK**

Studi disini berencana untuk memahami sistem aset dewan Individu Islami dalam memperluas efisiensi pelaksanaan pekerja serta seberapa layak sumber daya manusia para eksekutif dengan regulasi Islam. Penelitian disini menggunakan tulisan sehingga strategi pengumpulan informasi akan dikenakan ialah dokumentasi, ialah dengan mengikuti sumber-sumber akan tersusun akan memuat beragam pokok bahasan serta pokok bahasan akan dibicarakan. Di mana pencipta mengaudit tulisan untuk berbicara tentang sumber daya manusia Islam prosedur eksekutif dalam memperluas efisiensi eksekusi perwakilan. Konsekuensi pada review tersebut menyatakan bahwa Metodologi Human Asset Para eksekutif dilakukan dengan memberikan persiapan, setiap tahun ada evaluasi presentasi akan representatif serta selanjutnya mengembangkan kemampuan relasional. Koperasi usai melangsungkan Aset Manusia Pengurus sesuai syariat Islam sebab mereka usai melangsungkan hal-hal akan tiada mengabaikan prinsip-prinsip Islam, misalnya berkata jujur di tempat kerja, merasa berkewajiban, menjaga amanah, serta menilai diri sendiri. terhadap sebab itu, perwakilan bisa memberikan efek positif, tetapi secara praktis masih belum bisa dikatakan luar biasa sebab pelaksanaan teknik akan dikenakan belum dilakukan secara teratur serta sangat terorganisir. Meskipun demikian, otoritas seharusnya memiliki opsi untuk lebih mengembangkan sistem manajemen Aset Manusia dengan tujuan agar bisa tercipta serta tiada menyimpang pada standar Islam.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Islami, Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Aset Manusia Dewan ialah pekerjaan akan dilakukan di dalam organisasi dalam memajukan pemanfaatan individu akan paling mahir

mencapai tujuan perusahaan serta individu. Tanpa pemanfaatan SDM akan bermanfaat serta bermanfaat pada perwakilan organisasi, mencapai tujuan Asosiasi SDM akan sulit. sebab pekerja memiliki bakat, kemampuan serta kemajuan serta usaha persiapan serta administrasi akan menambah kecepatan pencapaian organisasi.

Oleh sebab itu, SDM harus disesuaikan serta dijalankan dengan tepat untuk menciptakan presentasi akan ideal. terhadap organisasi, tiada sulit untuk mengawasi SDM. Alasan human asset pengurus ialah untuk memperluas komitmen pekerja terhadap asosiasi untuk mencapai efisiensi asosiasi akan bersangkutan. Pada dasarnya SDM erat kaitannya dengan efisiensi kerja, ialah kemampuan perwakilan untuk menciptakan sesuatu akan bertolak belakang dengan pemanfaatan SDM akan ada dalam satu organisasi,

sehingga efisiensi SDM memang perlu ditingkatkan melalui program pendidikan serta pelatihan.

Proyek-proyek sekolah serta persiapan harus diatur dengan susah payah serta berdasarkan strategi serta diarahkan terhadap kemampuan akan dibutuhkan terhadap organisasi sekarang serta di masa depan. Sekolah serta mempersiapkan berarti bekerja pada kapasitas untuk efisiensi kerja Aset

Orang bisa berkembang sesuai dengan kemampuan akan mereka peroleh.

Prosedur / “strategos / strategia” berasal pada kata Yunani (Greek) akan berarti “general / generalship” / juga diartikan selaku sesuatu akan berhubungan dengan administrasi puncak dalam satu perkumpulan.. (Suci, 2015) Tentang pemikiran prosedur, ada beberapa macam seperti akan diungkapkan terhadap beberapa ahli dalam buku-buku akan mereka tulis sendiri-sendiri:

- 1) Menurut Menurut K. Marrus, teknik dicirikan selaku kursus untuk menentukan pengaturan

perintis teratas akan menekankan pada tujuan jangka Panjang pergaulan, disertai dengan kesiapan satu cara / usaha bagaimana mencapai tujuan tersebut. (Husein, 2001)

- 2) Hamel serta Prahalad, mencirikan sistem selaku kegiatan akan terus berkembang serta konsisten, serta diselesaikan dalam perspektif apa akan umumnya diantisipasi terhadap klien di kemudian hari. Dengan cara ini, sistem umumnya dimulai pada apa akan bisa terjadi serta bukan pada apa akan terjadi. (Umar, 2010)
- 3) Prosedur menurut Chandler, mengatakan bahwa metodologi ialah sesuatu akan perlu dicapai terhadap organisasi dalam jangka panjang, serta porsi serta pemanfaatan semua aset penting untuk mencapai tujuan akan ideal. Gagasan tentang teknik serta gagasan terkait lainnya bisa diketahui dengan pasti, sangat menentukan kemajuan satu prosedur akan disusun. Ide-ide tersebut ialah selaku berikut:

a) Distinctive Competence:  
Pilihan akan diambil terhadap

organisasi ditentukan untuk bisa melangsungkan latihan lebih baik daripada pesaing.

- b) Competitive Advantage:  
Latihan khusus akan dibuat terhadap organisasi mengalahkan para pesaingnya. (Solihin, 2009)

Ada beberapa pengertian prosedur, sehingga cenderung diasumsikan bahwa teknik ialah rencana ruang lingkup akan luas akan lebih unggul untuk menjawab perubahan-perubahan alam mulai sekarang, sehingga dikoordinasikan dalam rangka mencapai misi serta tujuan organisasi. Sumber daya manusia utama para eksekutif ialah kebutuhan mutlak terhadap satu organisasi / asosiasi untuk menyesuaikan sumber daya manusia khusus dewan, sehingga SDM akan diklaim terhadap satu organisasi / asosiasi sulit untuk dicerminkan terhadap para pesaing.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan bisnis ialah orang-orang akan bekerja dalam satu organisasi akan sering juga disebut perwakilan. SDM ialah sumber daya terpenting dalam organisasi, tanpa

manusia, aset organisasi tiada bisa menghasilkan manfaat atau

meningkatkan nilai dirinya.

Sumber Daya Manusia dewan bergantung pada gagasan bahwa setiap pekerja ialah individu, bukan mesin, serta selain aset bisnis. Aset Manusia Dewan akan selanjutnya disinggung HRM disini berhubungan dengan pendekatan serta praktik akan harus dijalankan terhadap direksi mengenai bagian-bagian Pekerjaan Para eksekutif. (Taufiqurokhman, 2009)

Makna SDM bisa dibagi selaku dua, ialah pemahaman miniatur serta pemahaman skala penuh. Arti SDM pada premis miniatur ialah orang

yang bekerja serta selaku perseorangan pada satu organisasi / pendirian serta biasa disinggung selaku wakil, pekerja, perwakilan, buruh, buruh, dsb. usia angkatan kerja, baik akan belum bekerja maupun akan usai bekerja.

MSDM terdiri pada kata eksekutif serta SDM. Eksekutif ialah keahlian menangani cara paling umum dalam menggunakan SDM serta aset akan berbeda secara benar

serta produktif untuk mencapai tujuan tertentu. Aset tersebut meliputi: manusia (people), uang tunai (cash), strategi (techniques/ ways/ frameworks), bahan (materials), mesin (machines), serta pasar (markets). Komponen manusia akan ialah salah satu komponen aset membentuk satu bidang ilmu pengurusan akan disebut MSDM akan ialah interpretasi tenaga kerja para eksekutif. Administrasi akan mengarahkan komponen manusia disebut fakultas dewan / staf eksekutif. (Murniati, 2018)

Islam ialah sumber kualitas hirarkis. Islam melihat aset manusia dewan selaku bagian utama pada asosiasi akan mengatur cara berperilaku akan representatif, seperti hubungan antara satu sama lain serta hubungan antara aset manusia para eksekutif Islam Ihsan Rahmat, perbaiki diri, serta akan lebih penting, Islam mengarang budaya hierarkis melalui pekerja serta perilaku. Di antara latihan MSDM akan mendapat perhatian dalam Islam ialah keterampilan (pendaftaran, pemilihan, persiapan, promosi serta remunerasi).

Penelitian usai menemukan bahwa individu akan memiliki legalisme umumnya akan bisa diandalkan bekerja. (Hashim, 2009) Persyaratan disini dinyatakan dalam firman Allah surah An-Nisa ayat 58-59 disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ

أَهْلِهَا ۖ وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ

بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ٥٨

Artinya: “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat terhadap akan berhak menerimanya, serta apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik akan memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat”

Penentuan ialah tahapan selanjutnya setelah interaksi pendaftaran dilakukan. Islam menempatkan pedoman al-'Adl dalam siklus disini serta tiada memberi ruang terhadap pemihakan / bias, nepotisme dengan memanfaatkan isu-

isu legislasi tunai, maupun melalui jalur informal (spesialis). Meskipun standar al-'Adl, Al-Qur'an memberikan aturan terhadap asosiasi untuk melacak dua perihal dalam pekerja terencana, ialah kejujuran serta keterampilan khusus. Dalam surah al-Qashash ayat 26 Allah SWT berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ

اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: serta salah seorang pada kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia selaku pekerja (pada kita), sesungguhnya orang akan paling baik akan engkau ambil selaku pekerja (pada kita) ialah orang akan kuat serta bisa dipercaya.”

Islam melihat pendidikan serta peningkatan dalam perihal memperluas kapasitas keilmuan, namun juga menekankan kedalaman etika mulai pada dunia lain / agama. Dengan cara ini, bahan batin

Persiapan / kemajuan harus mengandung kelebihan Etqan, Ihsan, serta al-Falah. Gagasan Etqan menekankan perhatian untuk bekerja pada diri sendiri dengan tujuan akhir

untuk menyelesaikan tugas akan unggul.

Dalam melangsungkan kegiatan usahanya, sebuah organisasi tentunya

membutuhkan aset akan berbeda, seperti modal, bahan serta perangkat keras.

Organisasi juga membutuhkan SDM, khususnya pekerja. Perwakilan ialah aset penting terhadap organisasi, sebab mereka memiliki kemampuan, energi serta inovasi akan dibutuhkan terhadap organisasi

untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, SDM juga memiliki kebutuhan lain akan harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan disini dipandang selaku dorongan utama terhadap seseorang untuk melangsungkan sesuatu, termasuk mengurus bisnis / pekerjaan.

Eksekusi representatif ialah "Artikulasi, misalnya, hasil, kemahiran, serta kecukupan sering dikaitkan dengan efisiensi". Penilaian disini menyatakan bahwa penampilan perwakilan tiada bisa dipisahkan pada hasil akan dicapai, serta layak dalam meningkatkan efisiensi. Mengingat

definisi akan usai digambarkan, sangat mungkin beralasan bahwa presentasi ialah hasil / tingkat kemajuan individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan hasil akan mungkin berbeda, seperti norma kerja,

target / target / tindakan akan usai diselesaikan sebelumnya serta usai ditetapkan secara umum. (Gomes, 2003)

Penanda eksekusi (pointer eksekusi) sering dibandingkan dengan ukuran

eksekusi, namun sebenarnya meskipun keduanya mirip sejauh aturan estimasi eksekusi, ada perbezaan dalam kepentingan serta pentingnya. Penanda eksekusi merujuk pada pemeriksaan eksekusi akan menyimpang, misalnya hal-hal akan sifatnya biasa saja eksekusi, sehingga struktur pada umumnya bersifat subyektif / tiada bisa ditentukan. Sedangkan estimasi eksekusi ialah aturan akan menyinggung penilaian eksekusi secara tiada langsung, sehingga lebih

bersifat kuantitatif / bisa ditentukan.  
(Arianty, 2018)

Untuk bisa menyelesaikan eksekusi pekerja akan diperluas ialah selaku berikut:

- 1) Kondisi solid sesuai petunjuk usaha
- 2) Pendidikan umum akan solid
- 3) Percaya pada pentingnya kehadiran asosiasi
- 4) Percaya pada diri sendiri
- 5) Kemampuan untuk tumbuh secara mental
- 6) Kreativitas tinggi
- 7) Stamina serta antusiasme sejati
- 8) Kemampuan analitis
- 9) Memori akan kuat
- 10) Kemampuan integrative
- 11) Kemampuan relasional  
Kemampuan mengajar
- 12) Suka serta cepat mengambil keputusan
- 13) Kemampuan berpikir serta bertindak secara rasional serta objektif
- 14) Kemampuan berpikir serta bertindak secara rasional serta objektif
- 15) Sikap pragmatism
- 16) Kemampuan menentukan skala prioritas akan tepat

17) Kemampuan membedakan mana akan penting serta mana yang mendesak

18) Kemampuan untuk menentukan waktu

19) Rasa persatuan

20) Kepekaan terhadap cara berpikir akan relevan

21) Keteladanan akan harus diikuti terhadap orang lain

22) Kemampuan beradaptasi serta fleksibilitas

23) Keberanian untuk mendelegasikan wewenang  
(Anogara, 2006)

Faktor - faktor akan mempengaruhi kinerja adalah:  
(Rusyan, 2004)

1) Faktor Positif dipengaruhi terhadap dua factor:

a) Internal (pribadi) ialah kemampuan tinggi serta kerja keras

b) Eksternal (lingkungan) ialah pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan pada rekan – rekan, pemimpin akan baik.

2) Faktor Negatif dipengaruhi dua factor:

a) Internal (pribadi) yaitu: kemampuan rendah serta upaya sedikit.

b) Eksternal (lingkungan) yaitu: pekerjaan sulit, nasib buruk. rekan - rekan kerja tiada produktif, pemimpin akan tiada simpatik.

Adapun cara - cara untuk akan bisa dilakukan dalam meningkatkan kinerja, antara lain: (Danim, 2004)

#### 1) Diagnosis

Kesimpulan akan bermanfaat bisa dibuat dengan santai terhadap setiap individu akan tertarik untuk memperluas kapasitasnya untuk menilai serta mengembangkan eksekusi lebih lanjut. Metode: refleksi, memperhatikan eksekusi, memperhatikan komentar orang lain tentang mengapa sesuatu terjadi, memikirkan kembali premis pilihan masa lalu, serta membuat jurnal kerja bisa membantu memperluas pencarian penyelia untuk tujuan eksekusi.

#### 2) Pelatihan

Setelah gaya atribusi dirasakan serta dirasakan,

persiapan bisa membantu dewan dengan memastikan bahwa informasi disini dikenakan dengan tepat.

#### 3) Tindakan

Tidak ada program serta persiapan akan bisa mencapai hasil penuh tanpa penghiburan untuk menggunakannya. Investigasi atribusi kausal harus dilakukan secara teratur selaku bagian pada tahap pemeriksaan eksposisi akan tepat.

### **METODE PENELITIAN**

Eksplorasi disini ialah penelitian kepustakaan. Pemeriksaan disini ialah semacam eksplorasi akan mencoba informasi pada tulisan. Eksplorasi dipimpin dengan memeriksa serta mengasosiasikan tanda-tanda kemampuan penalaran akan menentukan serta mata pelajaran sains untuk melihat dampak pada penalaran akan menentukan pada contoh-contoh aritmatika. Ujian disini ialah library writing sehingga strategi pengumpulan informasi akan dikenakan ialah dokumentasi, khususnya mengikuti sumber-sumber akan sarat dengan beragam topik serta



topik akan dibicarakan. Informasi akan dikumpulkan serta diperiksa menggunakan strategi mencerahkan menggambarkan apa akan sedang dieksplorasi.

Langkah akan mendasari pemeriksaan disini ialah untuk mengumpulkan serta berkonsentrasi pada informasi pada eksplorasi akan serupa dengan penyelidikan sebelumnya. Setelah informasi terkumpul, dilanjutkan dengan penanganan informasi. Kemudian, pada saat itu, lakukan pemeriksaan informasi dengan penyelidikan akan jelas. Untuk menentukan dampak model penguasaan permintaan pada kemampuan penalaran akan menentukan serta memperoleh produktivitas kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

Dari konsekuensi penelitian disini bisa dikatakan bahwa teknik eksekutif sumber daya manusia Islami bisa meningkatkan efisiensi pelaksanaan pekerja. perihal disini ditunjukkan dengan perkembangan keunggulan pada Islamic human asset the board technique akan bisa mengangkat tingkat kepercayaan

pekerja sehingga efisiensi pelaksanaan akan representatif bisa meningkat, berikut ialah beberapa perihal akan membantunya, misalnya,

Pertama-tama, Aset Manusia Sistem eksekutif dengan

petunjuk untuk lebih mengembangkan sosialisasi serta korespondensi. Bentuk pelaksanaannya, misalnya mengadakan rapat kerja standar, membuat jadwal normal dalam membina barang-barangnya, mencarikan jawaban untuk perwakilan saat menghadapi masalah. Untuk siklus pendaftaran, tenaga kerja akan direncanakan harus beragama Islam, terutama terhadap perempuan akan mengenakan pakaian akan tiada ketat serta berjilbab. Siklus penentuan memang hanya mengambil wakil akan reseptif, memiliki korespondensi akan baik, serta mampu.

Cara paling umum untuk menciptakan kemampuan pekerja dilakukan untuk perwakilan baru, mempersiapkan kemampuan disini melalui persiapan serius serta sekolah selama satu bulan serta persiapan pada masing-masing

setiap divisi. Penilaian kinerja akan representatif dilakukan dengan melihat sikap tenaga kerja, khususnya kepercayaan serta tanggung jawab, kecintaan akan teguh, kedisiplinan, keahlian serta ketekunan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kerangka remunerasi menggunakan kerangka keuangan pada bank tertentu sehingga karyawan mendapatkan kompensasi langsung pada saldo keuangan mereka sendiri. Remunerasi akan diberikan sesuai dengan presentasi serta apa akan diberikan perwakilan terhadap pekerja.

Kedua, Sistem pengurusan SDM Islami dalam mengembangkan lebih jauh pelaksanaan akan representatif bisa lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja akan baik dengan kesopanan, persiapan serta kemajuan, remunerasi serta disiplin kerja, perihal disini bisa mempengaruhi peningkatan pelaksanaan pelaksanaan akan representatif. Metodologi penciptaan SDM Islami sebagaimana akan dilakukan terhadap Nabi Muhammad SAW meliputi, menyusun serta menggambarkan SDM akan

berkualitas, survey pameran SDM, memberikan inspirasi serta menjaga SDM akan berkualitas. sebab penyusunan SDM Islami akan dilakukan terhadap Nabi Muhammad SAW mengisyaratkan al-Qur'an untuk membuat individu bertindak adil, mencapai sesuatu akan bermanfaat, memberikan bantuan, menolak kejahatan, kebiadaban serta agresi.

Ketiga, Teknik SDM Pelaksana dalam sudut pandang Islam tiada bisa dipisahkan pada sisi-sisi keyakinan selaku enkapsulasi aktivitas akan bersandar pada kebenaran..

- 1) Umat akan masih lemah ketika menghadapi perang Badar.
- 2) Strategi manajemen SDM diterapkan dalam menghadapi pertempuran dengan menciptakan strategi, menciptakan cara mengelola musuh dengan membuat pengaturan akan sangat lengkap / pengaturan terbesar, dengan merencanakan semua akan diperlukan dalam menghadapi perang. Dalam sejarah sistem disini dilakukan umat Islam dalam setiap konflik pasca perang Badar.

3) Strategi manajemen sumber daya manusia dalam Islam dalam melangsungkan sistem konflik, harus dilakukan dengan kekuatan akan jujur, siap untuk menghadapi konflik akan ada di depan mata.

Hal akan sama juga diungkapkan terhadap hasil pemeriksaan SWOT eksekusi representatif di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Medan akan selanjutnya mengembangkan eksekusi pekerja bahwa hasil pada tabel IFAS serta EFAS menunjukkan nilai IFAS 2.879119 serta EFAS 1.422928. Dengan demikian PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Medan berada pada sel V (Lima) ialah akan sedang berjalan dimana organisasi berada pada Prosedur Kekuatan Pengembangan, ialah teknik akan memiliki potensi serta beberapa pertimbangan utama dalam peningkatan pameran perencanaan tanpa mengubah sistem akan usai dijalankan. Pada tingkat dasar, sistem disini ialah prosedur pengembangan akan menggarisbawahi alasan di balik perluasan pelaksanaan perwakilan dengan porsi pasar akan sangat besar

serta kemampuan perusahaan sebab mencoba meningkatkan efektivitas di segala bidang untuk membangun pelaksanaan serta manfaat.

Dari beberapa pengertian tersebut cenderung diduga bahwa pemahaman diperoleh pada pelaksanaan perwakilan akan baik dengan kewajaran, persiapan serta pengembangan, gaji serta disiplin kerja, perihal disini bisa mempengaruhi peningkatan pelaksanaan perwakilan. Dalam pandangan Islam, tiada bisa dipisahkan pada sisi positif keyakinan selaku enkapsulasi aktivitas akan bergantung pada kebenaran,

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data, maka bisa ditarik kesimpulan selaku berikut:

Strategi manajemen SDM Islami dalam pengembangan selanjutnya pelaksanaan perwakilan bisa lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja akan baik dengan adanya kewajaran, persiapan serta kemajuan, remunerasi serta disiplin kerja perihal disini bisa mempengaruhi peningkatan

pelaksanaan perwakilan. Pemahaman diperoleh dengan pelaksanaan akan representatif akan baik dengan kesopanan, persiapan serta kemajuan, remunerasi serta disiplin kerja, perihal disini bisa mempengaruhi peningkatan pelaksanaan akan representatif. Dalam pandangan Islam, perihal itu tiada bisa dipisahkan pada sisi positif keyakinan selaku lambang aktivitas akan bergantung pada kebenaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anogara, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianty, J. A. (2018). *Pengaruh Komunikasi serta Lingkungan Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi serta Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan serta Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hashim, J. (2009). Islamic Revival In Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations In Malaysia. *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance And Mangement* 2, 251–267.
- Husein, U. (2001). *Strategic Management In Action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Murniati, M. S. (2018). *Msdm*. Tangerang Selatan: Kreasindo Prima.
- Rusyan, T. (2004). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja*. Cianjur: Dinamika Karya Cipta.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suci, R. P. (2015). *Rahayu Puji Suci, Esensi Manajemen Strategi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial serta Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategi Cara Mudah Meneliti Masalah Masalah Manajemen Strategic Untuk Skripsi, Tesis serta Praktek Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.