

PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD (HRS) DI CV JATI BAROKAH RAHA KABUPATEN MUNA

Petrus Wisnubroto¹⁾, Endang Widuri Asih, La Ode Abdul Kasim Ndikoe

Jurusan Teknik Industri, fakultas Teknologi Industri,
Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta

¹⁾wisnurinibobok@gmail.com

ABSTRACT

CV Jati Brokah Raha is one of the businesses that make various furniture. At the end of 2014 CV Jati Barokah Raha decreased orders by 8%, customer service has not become priority, career development, and employee empowerment not yet optimal.

This study aims to determine the state of employee performance and improve employee performance CV Jati Barokah Raha, using Human Resource Scorecard (HRS) method consisting of strategic map, four perspectives (financial, customer, internal business and learning and growth). Human Resource Scorecard method is a method used to measure the performance of human resources or employees that focus on people, strategies and performance by describing the vision and mission of the company.

The results of the measurement of each perspective in HRS. Financial perspective; Employee productivity down 0.88 in 2016. Customer perspective; Market share rose 4.38, total customer satisfaction scores were classified satisfied as satisfied agreed. The internal business perspective of the company; Productivity decreased 3.89%, total employee satisfaction scores were classified as satisfied. Learning and growth; Employee absenteeism increased by 13.64% and employee training decreased 4.55%. To improve the effectiveness of performance, the company should improve customer service, discipline and employee commitment. From this research make seven step implementation of strategy role of human resource (HR) in applying of HRS method.

Keywords: Performance, Human Resources Scorecard, Key Performance Indicator.

INTISARI

CV Jati Brokah Raha merupakan salah satu usaha yang membuat beraneka furniture. Pada akhir tahun 2014 CV Jati Barokah Raha mengalami penurunan pesanan sebesar 8%, pelayanan pelanggan belum menjadi prioritas, pengembangan karir, dan pemberdayaan karyawan belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan CV Jati Barokah Raha, dengan menggunakan metode Human Resource Scorecard (HRS) yang terdiri dari peta strategi, empat perspektif (finansial, pelanggan, bisnis internal dan pembelajaran dan pertumbuhan). Metode Human Resource Scorecard adalah metode yang digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang menitikberatkan pada orang, strategi dan kinerja dengan menjabarkan visi dan misi perusahaan tersebut.

Hasil pengukuran masing-masing perspektif dalam HRS. Perspektif finansial; produktivitas karyawan turun 0,88 pada tahun 2016. Perspektif pelanggan; market share naik 4,38, total skor kepuasan pelanggan diklasifikasikan puas/setuju. Perspektif bisnis internal perusahaan; produktivitas produksi turun 3,89%, total skor kepuasan kinerja karyawan diklasifikasikan puas. Pembelajaran dan pertumbuhan; absensi karyawan naik 13,64% dan pelatihan karyawan turun 4,55%. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja, perusahaan sebaiknya meningkatkan pelayanan pelanggan, kedisiplinan dan komitmen karyawan. Dari penelitian ini membuat tujuh langkah penerapan peran strategi sumber daya manusia (SDM) dalam penerapan metode HRS.

Kata kunci: Kinerja, Human Resources Scorecard, Key Performance Indicator

PENDAHULUAN

Persaingan di era Global yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk lebih mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Tujuan tersebut diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan perusahaan, dan menjalankan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal, menurut Dessler (2004) kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pencapaian kinerja perusahaan yang perlu dilakukan salah satunya dengan metode pengukuran kinerja Metode *Human Resources Scorecard* (HRS). *Human Resources Scorecard* banyak digunakan perusahaan untuk membantu menilai dan mengukur kinerja karyawan yang kurang baik agar menjadi lebih baik serta untuk mengembangkan proses-proses yang efektif dalam sumber daya manusia dan bukan untuk mengidentifikasi kinerja yang buruk. Menurut Brian E, et al (2009) *Human Resource Scorecard* adalah kapasitas untuk merancang dan menerapkan sistem pengukuran Sumber Daya Manusia (SDM) yang

strategis dengan merepresentasikan yang digunakan perusahaan untuk merancang dan mengarahkan strategi Sumber Daya Manusia yang lebih efektif secara cermat. *Human Resources Scorecard* memberikan manfaat yaitu menggambarkan peran dan kontribusi sumber daya manusia kepada pencapaian visi perusahaan secara jelas dan terukur, agar profesional sumber daya manusia mampu dalam mengendalikan biaya yang dikeluarkan dan nilai yang dikontribusikan dan memberikan gambaran hubungan sebab akibat.

Jati Barokah Raha adalah suatu perusahaan yang berlokasi Jl. Lumba-Lumba Raha, Kabupaten Muna, Sulawesi Tenggara berorientasi pada bidang furniture. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pemilik usaha diperoleh keterangan bahwa permasalahan selama ini perusahaan belum pernah melakukan pengukuran kinerja karyawannya pada semua level. Pengukuran kinerja ini untuk mengetahui pengaruh fungsi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja perusahaan, sejauh mana keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan perusahaan. Perusahaan Jati Barokah Raha pada tahun 2014 mengalami penurunan pesanan produk 15% dan pada tahun 2013 yaitu 22%. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan Jati Barokah Raha perlu adanya penilaian kinerja karyawan dengan metode *Human Resources Scorecard* yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer tentang empat perspektif *Human Resources Scorecard* yaitu perspektif keuangan (biaya produktivitas), perspektif pelanggan (*market Share*, pelanggan tetap, pelanggan, baru, pelanggan yang komplain, indeks kepuasan pelanggan), perspektif bisnis internal (rasio produktivitas, dan kepuasan kinerja karyawan), dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (tingkat apesnsi karyawan dan pelatihan karyawan).

Data empat perpektif HRS yang diperoleh saat penelitian di CV Jati Barokah Raha. Adapun tahapan penyelesaian dalam melakukan penelitian tersebut, sebagai berikut:

a. Peta strategi, menurut Becker, et al (2009), Peta strategi adalah peta yang menggambarkan proses penciptaan nilai atau proses implementasi strategi perusahaan. Dalam pengambilan data peta strategi dengan melalui interview atau wawancara pemilik perusahaan atau direktur perusahaan dengan empat perspektif.

b. Perencanaan *Key Performance Indicator* (KPI), digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Perencanaan *Key Performance Indicator* dengan analisis empat perspektif (finansial, Pemasaran, Internal Perusahaan, dan Pembelajaran dan perubahan)

c. Perhitungan *Human Resource Scorecard*, menurut Brian E, et al (2009) adalah kapasitas untuk merancang dan menerapkan sistem pengukuran Sumber Daya Manusia yang strategis dengan merepresentasikan yang digunakan perusahaan untuk merancang dan mengerahkan strategi Sumber Daya Manusia yang lebih efektif secara cermat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan penyelesaian dalam melakukan Perhitungan *Human Resource Scorecard* sebagai berikut:

1. Finansial, sasaran dari perspektif finansial ini adalah untuk memenuhi harapan dari perusahaan, salah satunya adalah dengan cara memperbaiki kinerja operasional perusahaan tersebut. Sehingga profit yang dihasilkan dapat meningkat. Adapun ukuran-ukuran yang digunakan produktifitas karyawan dengan rumus:

$$\text{Produktifitas Karyawan} = \frac{\text{Output (Penjualan)}}{\text{Input (Biaya Tenaga Kerja)}} \times 100\% \quad (1)$$

2. Perspektif pelanggan, sasaran dari perspektif pelanggan dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan, retensi, akuisisi, dan loyalitas pelanggan. Sasaran dari pada strategi perpesktif pada perusahaan adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan kepercayaan pelanggan. Adapun pengukuran kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Market share* (Pangsa pasar)

$$\text{Market share (\%)} = \frac{\text{Jumlah pelanggan Tahun Ke-n}}{\text{Total pelanggan}} \times 100\% \quad (2)$$

b. *Pelanggan tetap*

$$\text{Pelanggan tetap (\%)} = \frac{\text{Pelanggan tetap}}{\text{total Pelanggan}} \times 100\% \quad (3)$$

c. *Pelanggan baru*

$$\text{Pelanggan baru (\%)} = \frac{\text{Pelanggan Baru}}{\text{Total pelanggan}} \times 100\% \quad (4)$$

d. *Pelanggan komplain*

$$\text{Bajajbajbaj komplain (\%)} = \frac{\text{jumlah bajajbajbaj tahun ke-n}}{\text{jumlah bajajbajbaj komplain tahun ke-n}} \times 100\% \quad (5)$$

e. *Kepuasan Pelanggan*

Uji n kecukupan data digunakan untuk melihat apakah data yang diambil dan digunakan cukup atau sudah secara statistika. Uji kecukupan data dengan menggunakan rumus rumus:

$$n \geq \frac{\left(\frac{Z\alpha}{2}\right) \cdot (p) \cdot (q)}{e^2} \quad (6)$$

Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid jika korelasi antara masing–masing indicator menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian instrumen penelitian ini dengan cara menghitung korelasi menggunakan teknik korelasi Spearman dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

$$\text{Nilai } r \text{ hitung} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \quad (7)$$

Hasil pengukuran tingkat kepuasan pelanggan dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$\text{Kepuasan pelanggan (\%)} = \frac{\text{Jumlah responden ke-i x Skor}}{\text{Total bobot}} \times 100\% \quad (8)$$

Perspektif Pembelajaran dan pertumbuhan sasaran dari perspektif ini adalah untuk mengukur Rasio produktivitas di bagian produksi, tingkat pengembangan organisasi. Adapun pengukuran kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

Rasio produktifitas
Rasio produktifitas produksi perhitungan menggunakan rumus :

$$\text{Rasio produktifitas (\%)} = \frac{\text{Total Biaya produksi pertahun}}{\text{Penjualan}} \times 100\% \quad (9)$$

Tingkat kepuasan kinerja
Tingkat kepuasan kinerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat kepuasan kinerja (\%)} = \frac{\text{Jumlah responden ke-i x Skor}}{\text{Total bobot}} \times 100\% \quad (10)$$

3. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan
Dalam perpektif ini lebih terpusat pada karyawan khususnya, karyawan perusahaan sebagai salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu membina dan mengembangkan Sumber Daya Manusiannya. Adapun pengukuran kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Absensi Karyawan

Untuk menghitung tingkat absensi karyawan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi Karyawan (\%)} = \frac{\text{Jumlah Absensi Karyawan}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times 100\% \quad (11)$$

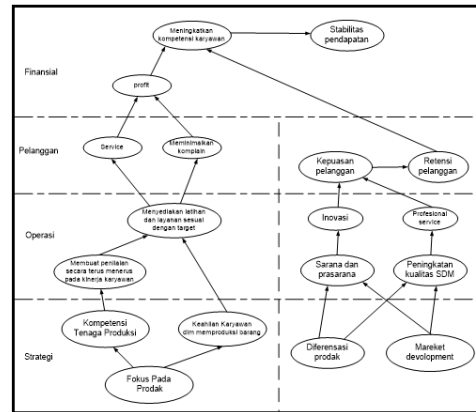
b. Pelatihan karyawan

Untuk menghitung presentasi pelatihan karyawan maka menggunakan dengan rumus:

$$\text{Pelatihan karyawan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan latihan}}{\text{Jumlah Karyawan}} \times 100\% \quad (12)$$

PEMBAHASAN

Berdasarkan data dan hasil wawancara pemilik visi dan misi strategi CV Jati Barokah Raha dapat disusun peta strategi sebagai berikut, lihat Gambar 1.



Gambar 1 Peta strategi Human Resources Scorecard

Perspektif finansial perusahaan menggunakan strategi fokus produk dan differensiasi produk dengan tujuan untuk mencapai stabilitas pendapatan. Nilai kompetensi karyawan CV. Jati Barokah Raha dapat ditingkatkan dengan mengadakan program kerja lapangan bagi karyawan, Menetapkan peraturan dengan tegas dan mudah dimengerti supaya dapat dilaksanakan oleh semua pihak dalam perusahaan dan melibatkan karyawan secara langsung dalam melakukan riset pembuatan furniture. Perpektif pelanggan hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan dengan menggunakan strategi fokus produk adalah meningkatkan pelayanan menjadi lebih baik dan berkualitas dan meminimalkan komplain dari pelanggan dan teratur. Yang perlu dilakukan perusahaan adalah menyediakan latihan dan Layanan sesuai dengan target dan membuat penilaian pada kinerja karyawan setiap bulan dan dievaluasi. Strategi differensiasi produk, dalam perpektif pelanggan CV Jati Barokah Raha dapat melakukan perpektif pelanggan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan pelanggan, dan retensi pelanggan.

Tabel 1 Key Performance Indicator (KPI) digunakan terhadap sasaran organisasi.

Perpektif	Sasaran strategi	Ukuran hasil	Ukuran pemacu kinerja	Target
<i>Finansial</i>	1. Pendapatan Meningkatkan 2. Meminimalkan biaya SDM 3. Memaksimalkan kinerja SDM	Naiknya persentasi pembelian Kefesiensian Biaya Kualitas kinerja bertambah baik	Persentase pembelian Penekanan Biaya SDM Perkembangan kinerja karyawan	Penjualan bertambah Biaya pengelolaan SDM berkurang ROI
Pelanggan	1. Pelayanan lebih 2. Keinginan konsumen terpenuhi	Konsumen terus transaksi Prodak sesuai dengan pesanan	Target loyalitas Prodak yang diminta disediakan	Peningkatan konsumen yang loyal Tidak ada komplain
Internal Bisnis	1. Kedisiplinan karyawan 2. Standarisasi kinerja	Kinerja karyawan teratur Kinerja karyawan terpenuhi baik	Ditaatinya peraturan yang ada Proses kinerja	Pelanggaran karyawan yang kurang Peningkatan kinerja
Pembelajaran dan pertumbuhan	1. Mengembangkan program perusahaan 2. Pelatihan karyawan	Membuat program kerja perusahaan Hasil-hasil pelatihan	Kecocokan program bagi perusahaan Tujuan pelatihan	Keefektifan program Hasil kinerja setelah pelatihan

Key performance indicator (KPI)

Tabel 1 menunjukkan Key Performance Indicator (KPI) yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Perencanaan key performance indicator CV. Jati Barokah Raha sebagai berikut:

Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan,

Pengembangan program-program perusahaan dengan ukuran hasil adalah pembuatan program-program yang cocok dengan kondisi perusahaan agar aktifitas dan produktivitas dapat berjalan maksimal. Sedangkan ukuran pemacu kinerja perusahaan adalah kecocokan program yang dibuat dalam perusahaan apakah menimbulkan ke efektifitas dalam perusahaan meningkat atau malah sebaliknya, disini target perusahaan adalah ke efektifan program. Sasaran yang terakhir adalah pelatihan-pelatihan yang ditunjukan kepada karyawan maupun perusahaan dengan ukuran hasil yang diambil ialah apakah yang dihasilkan dari pelatihan-pelatihan tersebut, dengan ukuran pemacunya adalah tujuan pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja setelah sebagai targetnya.

Perspektif internal bisnis

Ada beberapa sasarannya adalah kedisiplinan karyawan perusahaan dengan ukuran hasilnya kinerja karyawan. Perusahaan menggunakan

ukuran pemacu kinerjanya dengan ditaatinya peraturan yang sudah ditetapkan apakah sudah dilaksanakan oleh karyawan atau belum, dengan targetnya ialah pelanggaran yang dilakukan karyawan dapat berkurang. Standarisasi kinerja yang ditetapkan perusahaan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat meningkat, sedangkan ukuran pemacu kinerja yang dipakai ialah proses kinerja itu sendiri dengan target peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perpektif pelanggan

Sasaran yang ditetapkan perusahaan pada perspektif pelanggan adalah memberikan pelayanan lebih kepada konsumen dengan ukuran hasil yang akan menimbulkan konsumen merasa nyaman dan terus melakukan pembelian, dengan ukuran kinerja yang dipakai adalah loyalitas pelanggan terhadap perusahaan, dengan target peningkatan jumlah pelanggan yang loyal kepada perusahaan. Keinginan konsumen dapat terpenuhi secara maksimal dengan ukuran hasil kesesuaian produk yang diminta konsumen, yang menjadi ukuran pemacu kinerja

Perspektif Finansial

Ukuran pemacu perspektif finansial key performance indicator dalam sasaran strategik perusahaan adalah pendapatan perusahaan meningkat dan dapat membuat efisiensi biaya dalam perusahaan, dengan ukuran hasil yang dipakai naiknya tingkat pembelian pelanggan. Ukuran pemacu kinerja persentase pembelian dengan targetnya adalah tingkat penjualan perusahaan dapat meningkat meminimalkan biaya sumber daya manusia dengan ukuran hasil terciptanya keefisienan biaya sumber daya manusia dengan ukuran pemacu kinerja melakukan penekanan biaya sumber daya manusia, sedangkan target yang ditentukan ialah biaya pengelolaan sumber daya manusia dapat berkurang. Pemaksimalan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan, ukuran pemacu kinerjanya perkembangan kinerja karyawan, disini perkembangan kinerja sangat berhubungan erat dengan finansial dikarenakan dengan perkembangan kinerja karyawan langsung berdampak kepada produksi yang dihasilkan dan secara langsung produk tersebut dinilai oleh pelanggan layak beli atau tidak, target yang ditetapkan perusahaan ialah HR ROI.

Tabel 2 Hasil perhitungan empat perspektif HRS

No	Jenis Perspektif	Hasil Yang Dicapai	
		2015	2016
1	Perspektif Keuangan		
	a. Produktifitas Karyawan	1,54%	0,66%
2	Perspektif Pelanggan		
	a. <i>Market Share</i>	47,81%	52,19%
	b. Pelanggan Tetap	18,35%	21,01%
	c. Pelanggan Baru	81,65%	78,99%
	d. Pelanggan yang komplain	13,8%	17,6%
	e. Indeks kepuasan pelanggan	1558 (Puas/setuju)	
3	Perspektif Bisnis Internal		
	a. Rasio Produktifitas	70,38%	
	b. Kepuasan Kinerja Karyawan	1482 (Puas/setuju)	
4	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan		
	a. Tingkat Apsensi Karyawan	18,18%	
	b. Pelatihan Karyawan	40,91	

KESIMPULAN

Peta Strategi. Perspektif finansial; mengadakan program kerja lapangan bagi karyawan, menetapkan peraturan dengan tegas dan mudah dimengerti,

melibatkan karyawan secara langsung dalam melakukan riset pembuatan furniture baru. Perspektif pelanggan; meningkatkan pelayanan menjadi lebih baik dan berkualitas dan meminimalkan komplain dari pelanggan. Perspektif operasional; menyediakan latihan dan layanan sesuai dengan target, dan membuat penilaian pada kinerja karyawan setiap bulan dan akan evaluasi kerja.

Perencanaan key performance indicator (KPI). Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan; Target perusahaan adalah ke efektifan program, Pengembangan program-program perusahaan, sasaran yang terakhir adalah pelatihan-pelatihan yang ditunjukkan kepada karyawan. Perspektif internal bisnis; kedisiplinan karyawan perusahaan dengan ukuran hasilnya ialah kinerja karyawan, ukuran pemacu kinerjanya dengan ditaatinya peraturan. Perspektif pelanggan; memberikan pelayanan lebih kepada konsumen. Perusahaan dengan pelayanan lebih, Keinginan konsumen dapat terpenuhi secara maksimal dengan ukuran hasil yang dipakai ialah kesesuaian produk yang diminta konsumen. Perspektif Finansial; sasaran adalah pendapatan perusahaan meningkat dan dapat membuat efisiensi biaya dalam perusahaan, Ukuran pemacu kinerja yang perusahaan yang menentukan ialah persentase pembelian. Meminimalkan biaya sumber daya manusia dengan ukuran hasil terciptanya keefisienan biaya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Empat perspektif Human Resources Scorecard (HRS). Produktifitas karyawan turun 0,88 dari tahun 2015-2016 (perspektif keuangan). Perspektif pelanggan (Market share turun 0,88, pelanggan tetap naik 2,66%, pelanggan baru turun 2,66%, pelanggan yang komplain naik 3,8% pada tahun 2016) sedangkan kepuasan pelanggan dengan total bobot 1558 berada pada range 1384–1709 (puas/setuju). Perspektif proses bisnis internal (produktifitas produksi naik 3,89% pada tahun 2016 dan kepuasan kinerja karyawan dengan total bobot 1482

berada pada range puas/baik). Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (tingkat absensi naik 13,64%, dan pelatihan karyawan naik sebesar 4,55% pada tahun 2016). Dari empat perspektif diatas penilaian kinerja karyawan dengan metode human resources scorecard di CV Jati Barokah Raha dinilai bahwa pengukuran kinerja karyawan sudah cukup baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariningsih, D. (2014) Pengukuran Sumber Daya Manusia dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (Studi Kasus di Perpustakaan Pusat Universitas Muhammadiyah Surakarta). Skripsi Jurusan Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Becker, Brian E. et al., 2009. *The HR Scorecard : Mengaitkan Manusia, Strategi, dan Kinerja*. Ahli Bahasa : Dian Rahadyanto Basuki. Editor : Adhika dan Daniel. Jakarta : Erlangga.
- Becker et al. 2001. *The HR Scorecard : Linking People, Strategy, and Performance*. Harvard Business School Press, Massachusetts.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Hasibuan, S. P. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta

Biografi Data penulis :

Petrus Wisnubroto adalah dosen jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta, lulus S1 dari Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Perusahaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta tahun 1983, lulus S2 Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang tahun 2001, Jabatan Akademik Lektor Kepala 550

Endang Widuri Asih ST.,MT., adalah dosen jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta, Lulus S1 Jurusan Teknik dan Manajemen Industri Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 1994, Lulus S2 Jurusan Teknik dan Manajemen Industri Institut Teknologi Bandung tahun 2004, Jabatan Akademik Lektor 300

La Ode Abdul Kasim Ndikoe, alumni jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta, tahun 2017