

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA P.T. SINAR NIAGA SEJAHTERA MAKASSAR**

Eva Trisnawati

Universitas Teknologi Sulawesi
Email : trisnawatieva8545@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah 103 karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel adalah model regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 46.5 %. Pengembangan karir harus dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, harus menasar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mentoring, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa.

Kata Kunci : Pengembangan Karier dan Produktivitas Kerja

**EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT
WITH EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
ON P.T. SINAR NIAGA SEJAHTERA MAKASSAR**

Eva Trisnawati

Sulawesi Technological University
Email : trisnawatieva8545@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and determine the effect of career development on employee productivity at PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. Respondents in this study were 103 employees of PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar. The analysis model used to determine the effect between variables is a simple regression model. The results showed that career development had a direct effect on the productivity of employee performance by 46.5%. Career development has to do with specific planning and strategies. Because in every career development program carried out by a company, it must target specifically who and how the program is carried out. This can be done in several ways such as mentoring, training, job rotation, and scholarship programs.

Key Words : Career Development and Work Productivity

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik sesuai dengan penelitian Yasin, N. A (2019), yang menyatakan bahwa pengembangan *human capital* dan kreatifitas mampu meningkatkan produktivitas. Banyak hal yang terkait dengan pengembangan karir diantaranya ialah program mutasi, promosi dan pelatihan. Tujuan

dari pengembangan karir adalah untuk mengembangkan serta meningkatkan status atau kedudukan pegawai atau karyawan karena itu usaha untuk pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik, akan dapat membantu pegawai atau karyawan dalam menentukan kebutuhan karir dan menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dari masing-masing organisasi.

Pengembangan karier pegawai bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai supaya produktivitas baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Setiap anggota organisasi dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik.

Pembinaan karier tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf. Dari kegiatan-kegiatan tersebut harus diperoleh sejumlah tenaga kerja yang potensial dengan kualitas terbaik. Tenaga kerja seperti itulah yang harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, agar dengan kemampuannya yang terus meningkat sesuai tuntutan lingkungan bisnis, tidak saja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan, tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukannya.

Perlu ditekankan lagi bahwa meskipun manajemen sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pulalah yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Demikian halnya pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar yang merupakan perusahaan distributor makanan dan minuman, dimana terdapat kecenderungan pada setiap karyawan untuk berusaha meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Pokok Masalah

Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Menurut Martoyo (1996), pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi, dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Secara garis besar ada empat kegiatan pengembangan karir yang dapat dilakukan oleh para karyawan yaitu prestasi kerja, *exposure*, kesetiaan organisasional, dan kesempatan untuk tumbuh. Jadi dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang ditunjang baik oleh departemen sumber daya manusia, manajer, ataupun pihak lain.

Menurut Burhanuddin (2015), menyatakan bahwa guna mendukung peningkatan kariernya, keberhasilan karier karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi.

Dalam situasi ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas.

2. Personalitas Pegawai.

Kadangkala manajemen karier pegawai terganggu karena adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk kerja sama dalam tim.

3. Faktor Eksternal.

Banyak hal diluar organisasi yang dapat mempengaruhi manajemen lain misalkan karena adanya intervensi dalam penentuan jabatan oleh orang lain di luar organisasi.

4. Politicking dalam Organisasi.

Terdapat unsur permainan politik dalam suatu jenjang karier dalam organisasi.

5. Sistem Penghargaan.

Institusi yang tidak melalui sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan subjektif.

6. Jumlah Karyawan.

Semakin banyak pegawai, maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil jabatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karier tertentu.

Menurut Sunyoto (2012), manajemen karier adalah proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karier, pengembangan dan konseling karier serta pengambilan keputusan karier. Manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari penyiapan, penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengan sistem karier organisasi. Menurut Sedarmayanti (2010), indikator dalam orientasi adalah prestasi kerja, kesempatan, kerjasama, kesetiaan dan peluang.

Produktivitas

Menurut Sinungan (1997), produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas pengeluaran (output) pada waktu tertentu, dibagi dengan totalitas masukan (input) selama periode tertentu. Produktivitas karyawan erat hubungannya dengan penilaian kinerja. Terdapat empat indikator yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja atau produktivitas pada level individu terkait aspek hasil pekerjaan dan aspek perilaku individu yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, serta kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan sebagai suatu kesatuan. Telah diketahui bahwa setiap bidang tidak dapat lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya. Oleh karena itu, program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategis setiap pimpinan perusahaan.

Husein (2004), mengemukakan dua dimensi produktivitas yaitu produktivitas mengimplikasikan dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah *doing the right thing*. Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah *doing things right*. Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya. Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan. Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan

ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (input). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai input dan output, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Menurut Simamora (2004), faktor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Hubungan antara Pengembangan Karir dengan Produktivitas

Pentingnya program pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Program pengembangan karir diharapkan memberikan semangat, dorongan dan dukungan kepada karyawan untuk tetap konsisten dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Produktivitas merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir seseorang sebagian besar tergantung pada produktivitas yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika produktivitas dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karir pada umumnya terletak pada produktivitas dan prestasi.

Dari beberapa teori pengembangan karir dan teori produktivitas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan sebab dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, maka produktivitas karyawan akan semakin baik, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Supendy (2018), menyatakan bahwa faktor pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor PT. Pos (Persero) Kendari.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar berjumlah 103 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisis

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu diuji kelayakan model regresi sederhana agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu :

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Hipotesis (Uji Regresi Sederhana)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Intercept

b = Koefisien Regresi
 X = Pengembangan Karir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Apabila nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* setiap pertanyaan > 0,30 dan jika nilai dari setiap item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r table, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Andriani, 2016).

Tabel 1.
 Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	22,0777	4,543	,664	,674
x2	21,8738	6,602	,433	,731
x3	21,5049	6,821	,208	,761
x4	22,2524	5,798	,407	,734
x5	21,6602	5,678	,616	,692
y1	21,6408	6,350	,391	,733
y2	21,7670	5,828	,590	,699
y3	21,5437	6,584	,316	,745

Sumber : Pengolahan SPSS versi 19.00

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 2.
 Uji Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,750	,751	8

Sumber : Pengolahan SPSS versi 19.00

TEKNIK ANALISIS DATA

Pengujian Hipotesis

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3.
 Uji F

ANOVA(b)						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,582	1	3,582	33,674	,000(a)
	Residual	10,744	101	,106		
	Total	14,326	102			
a Predictors : (Constant), Pengembangan Karir						
b Dependent Variable : Produktivitas						

Sumber : Pengolahan SPSS versi 19.00

Berdasarkan tabel di atas, bahwa uji F hitung sebesar 33.674 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F hitung 33.674 > F tabel 4.20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Tabel 4.
Regresi Linier Sederhana

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,845	,245		7,541	,000
	Pengembangan Karir	,465	,080	,500	5,803	,000
a Dependent Variable : Produktivitas						

Sumber : Pengolahan SPSS versi 19.00

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = 1.845 + 0.465X$$

Konstanta sebesar 1.845 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0), maka variabel terikat tetap diversifikasi. Pengembangan karir (X1) sebesar 0.465, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary (b)									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	R Square Change	F Change	df1	df2
1	,500 (a)	,250	,243	,32615	,250	33,674	1	101	,000
a Predictors : (Constant), Pengembangan Karir									
b Dependent Variable : Produktivitas									

Sumber : Pengolahan SPSS versi 19.00

Berdasarkan tabel di atas, bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0,250. Hal ini berarti 25 % variabel Produktivitas Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Pengembangan Karir, sedangkan sisanya (100 % - 25 % = 75 %) di pengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data diperoleh bahwa pengembangan karir pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 46.5 %. Persentase yang sangat besar, artinya karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera sangat sadar pentingnya usaha dalam meningkatkan karir. Bagi mereka pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sebab hampir semua karyawan ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan

kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada karyawan yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti. Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan lembaga.

Ketika karier sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Boleh jadi permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak lembaga. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama. Sejalan dengan penelitian Muspawi. M (2017), bahwa pengembangan karier sumber daya manusia organisasi merupakan suatu hal penting untuk diperhatikan, baik oleh pihak karyawan/staf maupun oleh pihak pimpinan organisasi itu sendiri, memperjuangkannya sama dengan berjuang untuk memajukan organisasi, dan mengabaikannya sama dengan mengabaikan dan menelantarkan organisasi. PT. Sinar Niaga Sejahtera menganggap bahwa pengembangan karier sumber daya manusia organisasi merupakan suatu hal penting untuk diperhatikan, baik oleh pihak karyawan/staf maupun oleh pihak pimpinan organisasi itu sendiri, memperjuangkannya sama dengan berjuang untuk memajukan organisasi, dan mengabaikannya sama dengan mengabaikan dan menelantarkan organisasi.

Salah satu alasan mengapa pengembangan karier ini menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupannya. Bayangkan jika perusahaan tidak melakukan proses pengembangan karier, pasti karyawan akan pindah dan justru merugikan perusahaan itu sendiri karena harus sering melakukan rekrutmen. Dari penelitian ini bisa dijelaskan bahwa pengembangan karier itu tidak hanya menguntungkan karyawan tapi juga perusahaan, agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan yang terjadi di dalamnya. Selain itu, dengan adanya program pengembangan karier, perusahaan bisa menekan angka *resign* karyawan. Dikutip dari *Forbes*, penelitian *The LinkedIn Global Job Seeker Trends* menunjukkan bahwa alasan utama karyawan berganti pekerjaan adalah karena kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karier. Alasan utama mereka tertarik pada perusahaan baru adalah jalur karier yang kuat.

KESIMPULAN

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut merupakan sebuah keniscayaan proses di dalam dunia kerja. Menurut Nowell (1971), pengembangan karier merupakan tugas perusahaan untuk membentuk hubungan dengan orang yang sedang mengelola karirnya. Individu merencanakan karir mereka untuk meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan *skill* mereka dalam pasar tenaga kerja yang dinamis. Kesuksesan di tempat kerja dapat mempunyai pengaruh besar dalam kehidupan keluarga maupun lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, manfaat pengembangan karier akan membantu pencapaian tujuan perusahaan dan individu sehingga dapat memperkuat hubungan dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga visi dan misi perusahaan akan tercapai. Suatu pengembangan karir harus dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Karena dalam setiap program pengembangan karier yang dilakukan perusahaan, harus menysasar secara spesifik kepada siapa dan bagaimana program itu dilakukan. Sehingga, program ini dapat memiliki manfaat-manfaatnya masing-masing terhadap diri

karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti mentoring, pelatihan, rotasi jabatan, dan program beasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nurfatwa. 2016. *Pengaruh Periklanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pasta Gigi Pepsodent di Makassar Sulawesi Selatan*. Economix 4 (2) : 71-81.
- Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kedua Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoare, Quentin dan Geoffrey Nowell Smith (Ed.). 1971. *Selection from The Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. London : The Electric Book Company Ltd.
- Mondy, R Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Muspawi. M. 2017. *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi*. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 17, No. 1.
- Nawawi, H. Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Ketujuh, Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi 2), Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi, Alat Statistik & Analisis Output Komputer*. CAPS, Yogyakarta.
- Supendy. R, Harsum. H. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Vol. 7, No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husain. 2005. *Riset SDM dalam Organisasi*. Edisi Revisi, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Yasin, N. A., Ridjal, S., & Jufri, M., Anshari. 2019. *Human Capital and Entrepreneurship and Their Impact on The Productivity of Traditional Craftsmen*. Revista Espacios, 40 (04), 8-20.