

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang *Food and Beverage*

Marti Cica Kuswanti (marticicakuswanti@gmail.com)

STEBIS Bina Mandiri, Bogor, Jawa Barat, Indonesia

Artikel Masuk: 3 Februari 2026 | Artikel Diterima: 28 Juli 2026

Abstract

The Food and Beverage (F&B) industry is one of the fastest growing sectors and is highly dependent on the quality of human resources (HR). Employee performance is a key factor in determining operational success, service quality, and customer satisfaction. Therefore, human resource management (HRM) has a strategic role in improving employee performance in this sector. This article aims to examine the role of HRM on employee performance in the F&B sector through a conceptual approach and literature review. The research method used is a literature study of textbooks and journal articles relevant to the topics of HRM and employee performance. The results of the study show that HRM practices such as recruitment and selection, training and development, performance appraisal, and compensation and motivation systems have a significant influence on improving employee performance in the F&B industry. With the implementation of effective HRM, F&B companies can increase employee productivity, loyalty, and service quality.

Keywords: *human; resource; management; food; beverage.*

Abstrak

Industri Makanan dan Minuman (F&B) merupakan salah satu sektor yang tumbuh paling cepat dan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan operasional, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor ini. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran MSDM terhadap kinerja karyawan di sektor F&B melalui pendekatan konseptual dan tinjauan literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur terhadap buku teks dan artikel jurnal yang relevan dengan topik MSDM dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri F&B. Dengan penerapan MSDM yang efektif, perusahaan F&B dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan kualitas layanan.

Kata Kunci: manajemen; SDM; kinerja; industri F&B.



PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (*food and beverage* atau F&B) merupakan salah satu sektor jasa yang mengalami pertumbuhan pesat dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian, baik pada tingkat nasional maupun internasional. Pertumbuhan sektor ini dipengaruhi oleh perubahan gaya hidup masyarakat, meningkatnya mobilitas, serta bertambahnya permintaan terhadap produk dan layanan makanan yang berkualitas. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan F&B tidak hanya dituntut menghasilkan produk yang unggul, tetapi juga memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan. Kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai ujung tombak dalam operasional perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Senada dengan itu, Wibowo (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, kesempatan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi perusahaan, khususnya pada industri F&B yang memiliki karakteristik padat karya dan berorientasi pada pelayanan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan, sedangkan rendahnya kinerja dapat menurunkan kualitas layanan serta loyalitas konsumen.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Dessler (2017), MSDM merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja yang bertujuan mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Mathis dan Jackson (2016) juga menjelaskan bahwa MSDM merupakan sistem yang dirancang untuk memastikan organisasi memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu mencapai keunggulan kompetitif. Sementara itu, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Dalam industri F&B, implementasi MSDM menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya intensitas pelayanan, tekanan kerja, jam operasional yang panjang, serta tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk menerapkan praktik MSDM yang efektif melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian kompensasi, serta sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Penelitian Sari dan Wahyuni (2020) menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara tepat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Putra dan Ardana (2019) menemukan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, terutama pada industri jasa seperti hotel dan restoran. Di sisi lain, kompensasi yang adil juga terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Pratama & Surya, 2021).

Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kesempatan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Pada

industri F&B, implementasi kebijakan tersebut diwujudkan melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP), pelatihan pelayanan pelanggan, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi.

Selain pendekatan konvensional, perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam juga semakin relevan dalam pengelolaan organisasi modern. Maulana (2024a) menjelaskan bahwa etika bisnis Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia menekankan nilai keadilan, amanah, profesionalisme (*itqan*), dan tanggung jawab sebagai landasan dalam membangun hubungan kerja yang produktif. Nilai-nilai tersebut berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan komitmen organisasi. Lebih lanjut, Maulana (2024b) mengemukakan bahwa prinsip kepemimpinan Rasulullah SAW, seperti *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*, dapat menjadi dasar dalam membangun kepemimpinan organisasi yang efektif sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan implementasi MSDM. Penelitian El Hasan et al. (2022) menunjukkan bahwa penerapan budaya Kaizen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mendorong perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), disiplin kerja, dan keterlibatan seluruh anggota organisasi. Selain itu, sistem kompensasi yang dikelola berdasarkan prinsip-prinsip Islam terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan karena mengedepankan asas keadilan, kelayakan, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban (Usman et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan perusahaan F&B dalam meningkatkan daya saing tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Praktik MSDM yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta penerapan nilai-nilai etika Islam merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan pada industri makanan dan minuman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui penelaahan berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Menurut Zed (2018), penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber pustaka sebagai data utama untuk dianalisis secara sistematis. Pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan Sekaran dan Bougie (2017) yang menyatakan bahwa penelitian kepustakaan dapat digunakan untuk membangun landasan teoritis yang kuat melalui sintesis berbagai hasil penelitian terdahulu sehingga menghasilkan pemahaman yang komprehensif terhadap suatu fenomena.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah mengeksplorasi secara konseptual dan teoretis mengenai kontribusi manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap produktivitas dan kinerja karyawan pada industri *Food and Beverage* (F&B) berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu, teori, serta pandangan

para ahli. Menurut Zed (2018), penelitian kepustakaan merupakan metode penelitian yang dilakukan melalui proses pengumpulan, pembacaan, pencatatan, pengkajian, dan analisis berbagai sumber literatur, seperti buku, artikel ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif karena penelitian ini berfokus pada pemahaman secara mendalam terhadap konsep, teori, dan hubungan antarvariabel tanpa melakukan pengujian hipotesis secara statistik. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena sosial secara holistik melalui interpretasi terhadap data yang disajikan dalam bentuk deskriptif. Sejalan dengan itu, Poltak dan Widjaja (2024) menyatakan bahwa pendekatan kualitatif memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengkaji suatu fenomena secara komprehensif berdasarkan konteks, makna, dan interpretasi terhadap berbagai sumber informasi. Meskipun penelitian ini tidak menggunakan desain studi kasus secara langsung, prinsip eksploratif dalam penelitian kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Poltak dan Widjaja (2024) menjadi landasan dalam menganalisis berbagai praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada industri F&B.

Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi buku-buku manajemen sumber daya manusia, artikel jurnal nasional maupun internasional, prosiding, serta dokumen ilmiah lain yang berkaitan dengan praktik MSDM, produktivitas, kinerja karyawan, dan industri F&B. Sekaran dan Bougie (2017) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan dapat dimanfaatkan kembali oleh peneliti untuk mendukung analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi, seleksi, klasifikasi, dan telaah kritis terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan membandingkan, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kontribusi praktik manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan pada industri *Food and Beverage* (F&B).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Menurut Dessler (2017), MSDM merupakan serangkaian kebijakan dan praktik yang meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan bahwa MSDM merupakan sistem yang dirancang untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan, maupun masyarakat.

Dalam industri makanan dan minuman (*food and beverage* atau F&B), peran MSDM menjadi semakin penting karena karakteristik industri ini sangat bergantung pada kualitas pelayanan, kecepatan kerja, koordinasi tim, dan interaksi langsung dengan pelanggan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Wibowo (2018) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, kesempatan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan F&B perlu menerapkan praktik MSDM secara terintegrasi agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Salah satu fungsi utama MSDM adalah proses rekrutmen dan seleksi. Tahap ini menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dengan organisasi sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Proses seleksi yang baik akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi, sikap, serta keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Sari dan Wahyuni (2020) membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri restoran. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan F&B perlu menerapkan sistem seleksi yang objektif dengan mempertimbangkan kompetensi teknis, kemampuan komunikasi, orientasi pelayanan, serta kemampuan bekerja dalam tim.

Selain rekrutmen, pelatihan dan pengembangan merupakan investasi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga mampu menjalankan tugas secara lebih efektif. Dalam industri F&B, pelatihan mengenai standar operasional prosedur (*standard operating procedures*), keamanan pangan, pelayanan pelanggan, serta penanganan keluhan pelanggan menjadi kebutuhan utama. Putra dan Ardana (2019) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada industri hotel dan restoran. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan profesionalisme karyawan.

Praktik MSDM berikutnya adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan mekanisme evaluasi yang digunakan organisasi untuk mengukur pencapaian karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Wibowo (2018) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga mendorong peningkatan motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja. Dalam industri F&B, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan, promosi jabatan, penyusunan program pelatihan, maupun perbaikan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kompensasi dan motivasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian Pratama dan Surya (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa makanan dan minuman. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem remunerasi yang kompetitif melalui pemberian gaji, insentif, bonus, penghargaan nonfinansial, maupun kesempatan pengembangan karier agar karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Dalam perspektif manajemen modern, pengelolaan sumber daya manusia juga perlu memperhatikan aspek budaya organisasi dan kepemimpinan. Penelitian El Hasan et al. (2022) menunjukkan bahwa penerapan budaya Kaizen mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), disiplin kerja, serta peningkatan partisipasi seluruh anggota organisasi. Budaya tersebut sangat relevan diterapkan pada industri F&B yang menuntut konsistensi kualitas pelayanan dan efisiensi operasional.

Selain itu, perspektif Islam memberikan kontribusi penting dalam pengembangan praktik MSDM. Maulana (2024a) menjelaskan bahwa etika bisnis Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia menekankan nilai keadilan (*'adl*), amanah, profesionalisme (*itqan*), tanggung jawab, serta penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Penerapan nilai-nilai tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sekaligus meningkatkan komitmen organisasi. Selanjutnya, Maulana (2024b) menyatakan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan Rasulullah SAW yang meliputi siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah merupakan fondasi kepemimpinan yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang produktif dan berintegritas. Sementara itu, Usman et al. (2025) menegaskan bahwa sistem kompensasi dalam perspektif Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, transparansi, dan keseimbangan antara hak serta kewajiban sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai kajian tersebut, dapat dipahami bahwa keberhasilan perusahaan F&B sangat dipengaruhi oleh efektivitas penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara strategis akan menghasilkan karyawan yang kompeten, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

Kajian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yaitu metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber ilmiah seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen akademik sebagai data utama penelitian. Menurut Zed (2018), penelitian kepustakaan dilakukan melalui proses pengumpulan, pengkajian, dan analisis berbagai literatur yang relevan secara sistematis. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Sekaran dan Bougie (2017) yang menyatakan bahwa studi literatur berfungsi membangun landasan teoritis yang kuat, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta menghasilkan sintesis konseptual yang komprehensif terhadap suatu fenomena.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri Makanan dan Minuman (F&B). Praktik MSDM, termasuk perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi dan motivasi, telah terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Perekrutan dan seleksi yang tepat dapat menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan operasional industri F&B. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme karyawan. Penilaian kinerja yang objektif

mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan, sementara sistem kompensasi dan motivasi yang adil meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan antusiasme kerja karyawan. Oleh karena itu, implementasi HRM yang efektif dan terintegrasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan F&B.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson Education.
- El Hasan, S. S., Usman, H. M., & Maulana, N. I. (2022). The effect of Kaizen culture on employee performance in the service department at PT Megatama Mandiri Bekasi. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 1–8.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Maulana, N. I. (2024a). The principles of prophet's leadership in organizational management. *International Journal of Sharia Business Management*, 3(1), 24–29.
- Maulana, N. I. (2024b). Islamic business ethics in human resources management. *International Journal of Sharia Business Management*, 3(2), 71–79.
- Poltak, H., & Widjaja, R. R. (2024). Pendekatan metode studi kasus dalam riset kualitatif. *Local Engineering*, 2(1), 31–34.
- Pratama, A., & Surya, I. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa makanan dan minuman. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 45–56.
- Putra, I. G. A. A., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dan restoran. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 201–215.
- Sari, D. P., & Wahyuni, S. (2020). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada industri restoran. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 123–135.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Usman, H. M., Haryadi, R. N., & Maulana, N. I. (2025). Manajemen kompensasi dalam perspektif Islam. *Dynamic: Jurnal Inovasi dan Dinamika Ekonomi*, 1(2), 21–30.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Zed, M. (2018). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Zed, M. (2018). *Metode penelitian sosial dan bisnis* (Edisi revisi). Deepublish.