

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasaan**

**Andre fajar wijaya<sup>1\*</sup>, Sri Wahyuni<sup>2</sup>,**  
*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya<sup>1</sup>*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengolahan sumber daya manusia dan masalah yang terjadi pada sebuah perusahaan air minum dalam kemasaan di Sidoarjo di tengah keadaan persaingan ketat serta membuat alternatif strategi untuk memberdayakan sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan perlu dikembangkan karena merupakan salah satu faktor pembeda antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengolah sumber daya manusia perusahaan sudah dilakukan dengan baik karena telah membuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan tinggi dan tingkat turnover-nya rendah.

**Kata kunci :** Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi karyawan, kinerja

Copyright (c) 2022 Andre fajar wijaya

---

 Corresponding author :

Email Address : [andrefajar94@gmail.com](mailto:andrefajar94@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

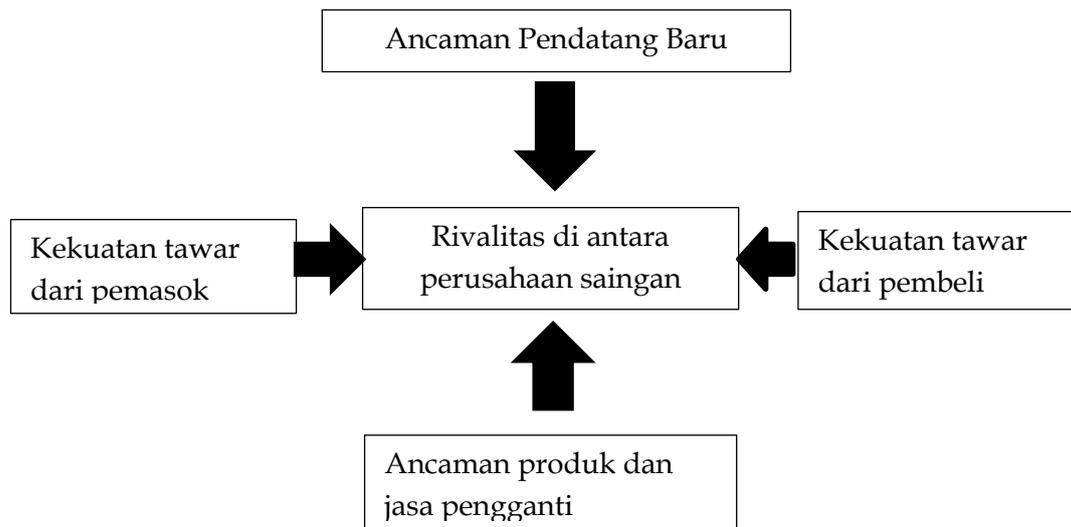
Untuk mengatasi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, di perlukan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan kinerja professional kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Penelitian dilakukan pada sumber daya manusia perusahaan Air minum dalam kemasaan. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah faktor pengembangan sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Adam et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan ketrampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja, kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk

melakukan pekerjaan selama ini masih banyak instansi yang belum mempunyai sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja karyawan.

Menurut (Fuad, 2021), Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pembangunan diri, program pelatihan dan kemajuan karir disesuaikan dengan kebutuhan ketrampilan dalam organisasi dalam organisasi di masa mendatang.

**Gambar 1** : Kerangka pemikiran *the five-forces model of competition*



#### *Lingkungan internal*

Menurut (Tallman, 2005) semua organisasi memiliki kekuatan dan kelemahan dalam fungsional bisnis. Fungsi bisnis ini bisa terbagi dalam fungsi pemasaran, keuangan, produksi, dan sumber daya manusia. Organisasi berusaha untuk mengejar strategi yang memanfaatkan kekuatan dan menghilangkan kelemahan. Pengolahan yang termasuk perencanaan, perorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam unit bisnis bisa menjadi penentu dalam kekuatan fungsi bisnis yang ada.

Fungsi pemasaran termasuk melakukan pengamatan terhadap kebutuhan konsumen, menentukan iklan, promosi, saluran distribusi dan penetapan harga barang.

Fungsi keuangan meliputi kegiatan yang mengelola modal kerja, arus kas, utilitas *asset* dan melihat profitabilitas perusahaan agar bisa ditarik kesimpulan yang berguna untuk pembuatan strategi tertentu.

Fungsi produksi dan operasi merupakan serangkaian kegiatan yang menghabiskan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input dan output.

Fungsi sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang bertugas untuk membuat sistem dan kebijakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja. Praktek praktek yang terdapat dalam fungsi sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi dan pelatihan serta kompensasi dan pemberhentian tenaga kerja.

#### *Matriks SWOT*

Menurut (Tallman, 2005), dari hasil analisis terhadap internal dan eksternal perusahaan, maka di dapat informasi mengenai kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang bisa disusun dalam sebuah matriks, yaitu matriks SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunity, Threat*). Matriks SWOT adalah sebuah alat penting dalam mengembangkan empat tipe kombinasi strategi, yaitu strategi SO (*Strength - Opportunitie*), strategi WO (*Weakness - Opportunities*), strategi ST (*Strengths - threat*) dan strategi WT (*Weakness - threats*).

Strategi SO menggunakan kekuatan internal perusahaan untuk mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Strategi WO meningkatkan kelemahan internal dengan mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Strategi ST menggunakan kekuatan perusahaan untuk mengurangi atau menghindari perusahaan dari dampak ancaman eksternal. Strategi WT adalah taktik pertahanan yang berusaha untuk mengurangi kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

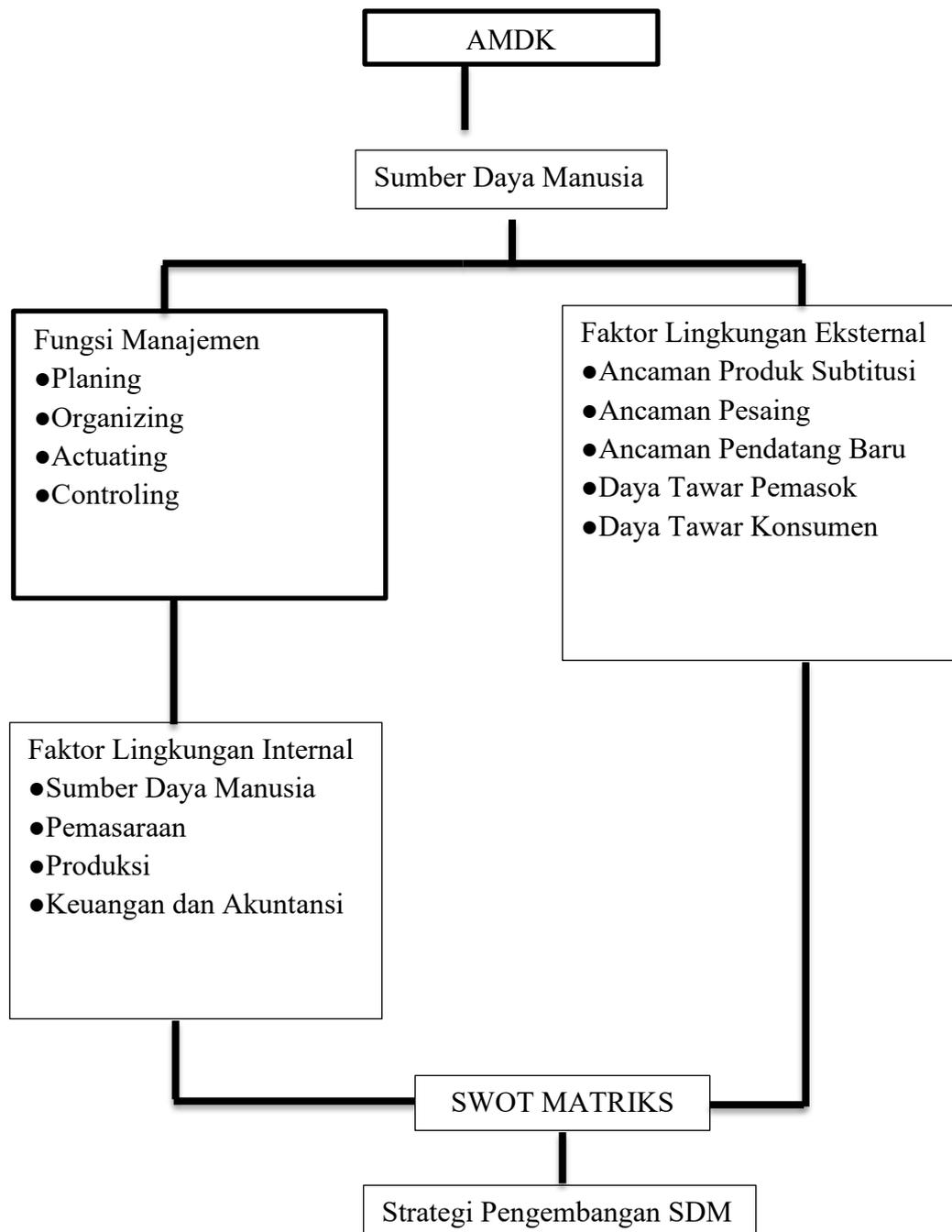
Konsep pemikiran matriks SWOT

**Tabel 1.** Konsep pemikiran matriks SWOT

Faktor internal Faktor eksternal	Strength (S)	Weakness (W)
Opportunities (O)	1. 2. Daftar kekuatan 3. 4. 5.	1. 2. Daftar kelemahan 3. 4. 5.
Threats (T)	1. 2. Daftar ancaman 3. 4.	Menggunakan kekuatan untuk mengambil keuntungan dari peluang Mengatasi kelemahan dengan mengambil keuntungan dari peluang Menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman Mengurangi kelemahan dan menghindari ancaman

Menurut (Tallman, 2005) yang diolah

Gambar 2 : Konsep pemikiran



## METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat regenerasi. Jenis penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata kata terlulis maupun lisan dari orang dan prilaku yang diamati. Penulis menggunakan penelitian jenis ini karena ingin menggambarkan pengolahan sumber daya manusia dan merumuskan strategi baru sebagai dasar persaingan perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

### *Lingkungan eksternal*

Terdapat peluang dan ancaman terhadap perusahaan akibat adanya tekanan dari faktor eksternal perusahaan. Peluang dan ancaman produk substitusi, persaingan antara perusahaan saingan, ancaman pendatang baru, daya tawar pemasok dan daya tawar pembeli.

1. Ancaman produk substitusi (*threat of substitute product*). Ancaman produk substitusi bisa menggantikan produk yang di hasilkan oleh industri lain, namun memiliki fungsi yang sama. Pada perusahaan air minum dalam kemasan, produk substitusi perusahaan diantaranya adalah the dalam kemasan, minuman berkarbonasi, minuman isotonic dan jus dalam kemasan. Produk ini memiliki banyak keunggulan di dibandingkan dengan produk AMDK perusahaan, yaitu memiliki rasa yang lebih enak dan warna yang menarik.
2. Rivalitas di antara perusahaan yang ada (*rivalry among competing firm*) rivalitas perusahaan yang ada cenderung meningkat ketika jumlah pesaing bertambah, permintaan akan produk di industri menurun dan ketika potongan harga menjadi lazim. Persaingan dalam industry AMDK intensitasnya semakin meningkat mereka harus bersaing melawar perusahaan AMDK lain berskala lokal maupun nasional.
3. Ancaman pendatang baru (*threat of new entrants*) pesaing akan meningkat apabila perusahaan baru dapat dengan mudah memasuki industri tersebut. Hambatan untuk masuknya pendatang baru termasuk persyaratan modal, kebutuhan untuk menguasai teknologi, loyalitas konsumen dan kebijakan regulatif pemerintah. Modal yang dibutuhkan untuk memasuki industri AMDK cukup besar tergantung dari kapasitas produksi yang diinginkan. Dibutuhkan modal milyaran untuk memasuki industri ini, untuk keperluan membeli mesin, tanah, gedung alat dan kendaraan untuk operasi perusahaan. Sedangkan kebutuhan teknologi produksi AMDK juga tergolong kompleks, untuk bisa memproduksi AMDK dibutuhkan banyak mesin yang memiliki fungsi masing masing. Untuk pengambilan tanah dibutuhkan mesin pompa kapasitas besar yang selanjutnya di alirkan ke *water treatment unit* yang yang didalamnya termasuk mesin *sad filter*, *carbon filter*, *catridge* dan mesin *filter*. Mesin *water treatment unit* ini adalah mesin yang mengolah bahan baku air menjadi produk jadi perusahaan.
4. Daya tawar pemasok (*bargaining power of supplier*) daya tawar pemasok mempengaruhi intensitas persaingan di suatu industri, bergantung pada kualitas, volume barang yang dipasok pemasok dan biaya peralihan bahan baku yang tinggi. Akan menguntungkan pemasok dan produsen apabila keduanya saling menentukan harga yang masuk akal, kualitas yang baik, pengiriman tepat waktu dan kualitas pelayanan yang baik, pengiriman tepat waktu dan kualitas layanan yang baik akan meningkatkan profitabilitas jangka panjang dari semua pihak yang terlibat.
5. Daya tawar konsumen (*bargaining power of buyer*) pembeli memiliki daya tawar yang besar apabila mereka membeli dalam volume yang besar, gampang beralih ke merek pesaing dan memegang informasi tentang produk. Oleh karena itu sistem kanvas, maka rata rata konsumen memiliki volume pembelian yang kecil terhadap total penjualan perusahaan, sehingga memiliki daya tawar rendah. Informasi konsumen mengenai biaya produksi dan permintaan produk juga sangat terbatas, namun di sisilain, konsumen dapat dengan mudah berpindah ke merek lain karena banyaknya pilihan AMDK yang tersedia di pasaraan.

### *Praktek Manajemen SDM perusahaan*

Di dalam pengolahan SDM dibutuhkan fungsi fungsi manajemen agar perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan harapan organisasi. Fungsi fungsi manajemen yang dimaksud adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

#### **1. Perencanaan**

Pada perusahaan AMDK yang penulis teliti, yang berhak untuk membuat perencanaan strategis adalah direktur yang dibantu oleh para manajer. Dalam aspek sumber daya manusia, perusahaan telah melakukan perencanaan tentang kompetensi karyawan seperti apa yang dibutuhkan perusahaan untuk mengisi posisi yang tersedia

Pada fungsi pemasaran, karakteristik penting yang harus dimiliki karyawan adalah seorang laki laki yang bersedia bekerja di bawah target dan memiliki kondisi fisik yang sehat. Karakteristik ini wajib dibutuhkan mengingat aktivitas pemasaran perusahaan yang menggunakan sistem kanvas yang membutuhkan kekuatan fisik yang besar. Pada fungsi produksi dibutuhkan karyawan dengan latar belakang sarjana teknik dan sarjana kimia. Karyawan dengan latar belakang teknik dibutuhkan untuk mengoperasikan dan merawat mesin pabrik, sedangkan sarjana kimia dibutuhkan untuk bagian laboratorium yang mana di dalamnya melakukan aktivitas seperti menguji kadar mikroba dan zat zat kimia yang terkandung dalam air minum dalam kemasan hasil produksi perusahaan. Pada fungsi keuangan dan akuntansi, kebutuhan karyawan lebih ditekankan kepada individu yang memiliki ketelitian serta pengalaman dalam pencatatan. Fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan yang sifatnya masih sangat sederhana, yaitu sebatas pada perhitungan pendapatan dan pengeluaran serta membuat laporan tentang laba rugi perusahaan. Pada fungsi SDM, perusahaan membutuhkan karyawan dengan latar belakang hukum yang mengerti tentang hukum ketenagakerjaan Indonesia. Kebijakan SDM perusahaan disesuaikan dengan peraturan pemerintah Indonesia tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya memuat tentang sistem upah, intensif, bonus, sampai dengan sistem pemberhentian tenaga kerja.

#### **2. Perorganisaian**

Perorganisasian menyangkut tentang perancangan suatu organisasi atau kelompok kerja untuk bisa mencapai tujuan organisasi. Masing masing individu akan dibebankan tanggung jawab tertentu dan diberikan wewenang khusus yang diperlukan individu untuk menjalankan tugasnya. Perorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perusahaan mengelompokkan kegiatan organisasinya berdasarkan berdasarkan fungsi atau bisa disebut dengan departementalisasi fungsional yang terbagi dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi serta SDM.

#### **3. Penggerakan**

Penggerakan adalah usaha menggerakan anggota kelompok agar mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi ini melibatkan gaya dan kegiatan pemimpin seperti komunikasi dan motivasi. Perusahaan AMDK yang penulis teliti ini berorientasi pada tugas, dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa masing masing manajer menekan pada pemenuhan tugas yang diberikan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan pada masing masing bawahan mereka. Sistem pengupahan dan kompensasi pegawai merujuk pada peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan. Untuk menggerakan karyawannya perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk *fringe benefit* dan intensif. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya yang berupa tunjangan kepada karyawannya yang berupa tunjangan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian. Untuk bisnis tertentu seperti pemasaran dan produksi, diberikan intensif apabila dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan. Karyawan pada fungsi pemasaran diberikan bonus sebesar 5% dari harga barang apabila bisa melampaui target penjualan.

#### 4. Pengawasan

Perusahaan selama ini melakukan pengawasan *pass action control* atau pengawasan umpan balik yang mengukur hasil dari suatu kegiatan tersebut setelah diselesaikan. Tindakan korektif hanya dilakukan apabila muncul masalah atau muncul kejadian yang memerlukan tindakan korektif. Pengawasan dilakukan untuk menjamin kinerja karyawan agar memenuhi tuntutan pekerjaan yang sebelumnya telah ditetapkan

#### 5. Pelatihan sumber daya manusia

Perusahaan tidak memiliki sistim pelatihan formal untuk sumber daya manusianya. Karyawan pada perusahaan akan berlatih sambil bekerja, dimana awalnya karyawan baru akan belajar bekerja dengan cara mengamati cara kerja seniornya, apabila dirasa sudah cukup mengerti, maka karyawan tersebut akan dilepas untuk bekerja sendiri sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Metode pelatihan ini dapat diklarifikasikan *on the job training*. Metode pelatihan seperti ini di tetapkan untuk semua fungsi bisnis yang ada di dalam perusahaan.

#### 6. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada dua aspek penilaian, yaitu kualitas dan kuantitas kerja. Pada fungsi pemasaran yang dilihat adalah kualitas penjualan karyawan, apakah karyawan mampu menjual sesuai target perusahaan dan seberapa banyak ia bisa menjual. Penilaian kinerja pada produksi juga dinilai berdasarkan, semakin banyak karyawan dapat memproduksi produk dengan tingkat *defect* yang semakin kecil, maka karyawan dapat dikatakan kinerja yang baik. Cara penilaian tersebut berbeda pada fungsi keuangan dan akuntansi, perusahaan menilai ketelitian dan ketepatan pelaporan yang berhubungan dengan jumlah uang yang diterima atau dikeluarkan oleh perusahaan. Sedangkan pada fungsi SDM sendiri perusahaan menilai dengan cara melihat kesuksesan dari sistem pengolahan SDM yang ada, termasuk mengenai sistem gaji, intensif dan cara karyawan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

#### Matriks SWOT

Perusahaan bisa menggunakan matrik SWOT sebagai alat untuk membuat formulasi strategi yang mengkombinasikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman perusahaan. Kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terhadap perusahaan akan disusun berdasarkan prioritas dari urutan yang paling penting.

Dari hasil penelitian ini yang penulis lakukan terhadap perusahaan AMDK di sidoarjo, maka dapat digambarkan matriks SWOT perusahaan sebagai berikut

**Tabel 2 :** Matriks SWOT

Faktor internal	Stenght (S)	Weakness (W)
	1.Karyawan termotivasi dengan sitem yang diberikan perusahaan	1.Sumber rekrutmen terbatas pada tenaga kerja lokal
	2.Profit terus meningkat setiap tahun	2.Tidak ada pelatihan untuk kebutuhan jangka panjang perusahaan
	3.Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang terjamin	3.Jarang melakukan promosi

Faktor eksternal		4.Fungsi kuangan dan akuntansi aktivitasnya hanya sebatas pencatatan
Opportunities (O)	<b>SO Strategi</b>	<b>WO Strategi</b>
1.Inovasi teknologi informasi (Internet)	S1, O1 : Mengakses informasi mnggunakan internet	W1,O1 : Rekrutmen karyawan menggunakan fasilitas internet, sehingga cakupannya luas
2.Pengesahan UU outsourcing	S2, O3 : Membangun bagian human relation	W2,O1 : Melakukan outsourcing apabila perusahaan untuk saat ini belum ada sistem pelatihan yang memadai
3.Loyalitas konsumen tinggi	S3, O4 : Melakukan pentrasi pasar secara nasional	W3,O1 : Melakukan iklan dan promosi melalui media internet
4.Trend peningkatan kesadaran akan hidup sehat		
Threats (T)	<b>ST Strategi</b>	<b>WT Strategi</b>
1.Banyak produk substitusi yang memiliki varian rasa yang beragam	S2,T1 : Membangun bagian <i>research and development</i> untuk pengembangan produk baru	W2,T2 : Memberikan pelatihan dengan bekerja sama dengan lembaga lembaga khusus pelatihan
2.Banyak pesaing dalam satu jenis industri		W3,T3 : Melakukan kerja sama dengan rumah makan
3.Biaya peralihan konsumen kecil		

Strategi yang bisa diterapkan untuk bagian sumber daya manusia perusahaan diantaranya :

**1.S1,O1 : mengakses informasi dengan internet**

Karyawan yang termotivasi akan pemberian gaji dan kompensasasi yang diberikan oleh perusahaan tentunya memiliki kecndurangan untuk bisa meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Melalui teknologi internet yang menyediakan banyak informasi dan data, karyawan bisa mengakses informasi yang berkaitan dengan industry AMDK yang bisa membuka wawasan dan pengetahuan karyawan.

**2.W1,O1 : rekrutmen karyawan meggunakan fasilitas internet, sehingga cakupannya luas**

Sumber perekrutan karyawan yang selama ini terbatas yaitu berasal dari tenaga kerja lokal saja, membuat pemenuhan akan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan kemampuan khusus tidak terpenuhi karena tenaga kerja lokal ini memiliki keterbatasan dalam pendidikan. Maka dari adanya perkembangan teknologi informasi yaitu internet yang jangkauannya luas hampir diseluruh wilayah Indonesia sehingga dapat diakses orang banyak. Selain itu, perusahaan juga mengeluarkan biaya yang kecil bila merekrut dengan fasilitas ini, perusahaan hanya perlu memasang perangkat internet di computer perusahaan.

### **3.W2,O2 : melakukan outsourcing apabila perusahaan untuk saat ini belum ada sistem pelatihan yang memadai**

Perusahaan sampai saat ini memiliki metode pelatihan yang jelas untuk karyawannya, dengan disahkannya UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 (pasal 64,65 dan 66) mengenai outsourcing oleh pemerintah, perusahaan bisa mendelegasikan sebagian tugas perusahaan kepada tenaga kerja yang lebih terlatih. Perusahaan tidak perlu melatih pekerja outsourcing ini karena mereka telah dilatih oleh perusahaan induknya.

### **4.W2,T2 : Memberikn pelatihan dengan bekerja sama dengan lembaga lembaga khusus pelatihan**

Oleh karena selama ini perusahaan belum memiliki sistem pelatihan yang jelas dan bahkan pada beberapa karyawan tidak diberikan apa pun pelatihan, maka perusahaan bisa melakukan kerja sama dengan lembaga khusus yang menyediakan pelatihan karyawan. Lembaga penyedia pelatihan ini contohnya seperti dapatermentenaga kerja dan perusahaan swasta yang memberikan jasa pelatihan karyawan. Melalui karyawan bisa meningkatkan pemahamannya mengenai konsep konsep pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan meningkatkan kemampuan mereka sehingga mereka juga ikut meningkat.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai praktek pengolahan SDM pada sebuah perusahaan Air minum dalam kemasan (AMDK) di Sidoarjo, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengolahan SDM sudah dilaksanakan dengan baik. Kesimpulan tersebut ditarik karena melihat beberapa kriteria, yaitu perusahaan sudah memiliki perencanaan terhadap kebutuhan sumberdaya manusia untuk setiap fungsi yang ada pada perusahaan. Perorganisasian dan penggerakan karyawan sudah efektif karena karyawan bisa memenuhi target tugas yang dibebankan kepada mereka, selain itu karyawan juga termotivasi dengan usaha pergerakan yang dilakukan perusahaan.

Lingkungan internal menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan, dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa perusahaan memiliki kekuatan seperti karyawan puas dan termotivasi dengan sistem kompensasi yang diberikan perusahaan dan perusahaan memiliki *brand image* yang kuat di pasar lokal serta profit meningkat terus setiap tahun.

Sedangkan peluang dan ancaman eksternal yang harus diantisipasi oleh perusahaan yaitu banyaknya pesaing baik dalam industri sejenis maupun produk substitusi perusahaan yang jumlahnya tergolong banyak dipasaran. Pesaing baru sulit untuk memasuki AMDK ini. Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa industry AMDK ini memiliki persaingan yang ketat karena banyaknya perusahaan yang menghasilkan produk yang saling menggantikan.

## **Referensi :**

Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41-50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>

- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).
- Hasbi, H., Muliyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14.
- Febrian, W. D., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., ... & Sarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Get Press.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).

- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Faridav, U., Yusriadi, Y., & Saniv, A. (2021). The Family Hope Program (PKH) Collective Partnership among Beneficiary Families (KPM) For Healthy Living through the Clean Friday Campaign. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(2).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.
- Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariyani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA

- DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 99-111. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1208>
- Kurniasih, D., Rusfiana, Y., Agus, S., & Nuradhawati, R. (2021). Teknik Analisa. *Alfabeta Bandung*, 1-9.
- Michael, T. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. *Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM*, 177.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *J. Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178-194.
- Tallman, S. (2005). [ *Introduction to ] Cooperative Strategy : Managing Alliances , Networks , and Joint Ventures* NOTE : This PDF preview of [ *Introduction to ] Cooperative Strategy : Managing Alliances , Networks , and Joint Ventures* includes only the.