

Peran Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Dhelitha Gordyn

Slamet Tedy Siswoyo¹, Jawoto Nusantoro², Dhea Alvira Elsananda³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: dheaalvira16@gmail.com

Abstrak

Menurunnya jumlah pembeli menyebabkan penurunan profitabilitas usaha. Tak hanya itu, ada beberapa Karyawan yang cenderung bersifat kurang ramah, tidak berfokus pada pelanggan dan beberapa Kinerja karyawan masih kurang baik. Tidak hanya mengandalkan jualan offline nya di pasar, Dhelitha Gordyn juga merambah kepenjualan online, maka tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui praktek MSDM dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode riset yang digunakan dalam riset ini ialah kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling memakai *Random sampling*. Sedangkan tahapan penelitian menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di toko Dhelitha Gordyn. Alat analisis yang dipakai menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas serta uji regresi berganda dengan keputusan uji parsial t, simultan f, dan koefisien determinasi. Hasil analisis bahwa baik secara parsial maupun secara bersamaan praktek manajemen dan pelatihan kerja jika dilakukan dengan baik, maka setiap individu karyawan akan perlahan-lahan mulai mengerti akan tugas dan fungsinya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Praktek manajemen sumber daya manusia, pelatihan kerja, kinerja Karyawan.

Abstract

A decrease in the number of buyers causes a decrease in the value of the business. Not only that, there are some employees who tend to be very friendly, not customer oriented and some employees still have poor performance. Not only selling in the offline market, Dhelitha Gordyn also ventured into online sales, so this study aims to identify HRM practices and work learning on employee performance, either partially or simultaneously. The research design in this study is quantitative, with 30 employees. The sampling method used a special sampling method. While the research phase uses a questionnaire that is distributed to all employees who work at the Dhelitha Gordyn store. The analytical tools used are validity, reliability, normality, linearity, and multiple regression tests with partial t test decisions, simultaneous f, and coefficient of determination. The results of the survey that some management practices and job training at a point and at the same time if done correctly, then every employee will gradually begin to understand the job and its functions that can improve employee performance.

Keywords: Human resource management practice, job training, entrepreneurship Employee

I. PENDAHULUAN

Setiap usaha memiliki tujuan utama yaitu melakukan layanan pada masyarakat. Selain itu, hal lain yang merupakan tujuan perusahaan yaitu memupuk keuntungan. Praktik dan pelaksanaannya, perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Faktor utama yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah sehingga karyawan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan (Febriyanto : 2021).

Menurunnya jumlah pembeli menyebabkan penurunan profitabilitas usaha. Tak hanya itu, ada beberapa Karyawan yang cenderung bersifat kurang ramah, tidak berfokus pada pelanggan dan beberapa Kinerja karyawan masih kurang baik. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Suwanto : 2020). Tidak hanya mengandalkan jualan offline nya di pasar, Dhelitha Gordyn juga merambah kepenjualan online, maka tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui praktek MSDM dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun jumlah penjualan dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1. Hasil penjualan Dhelitha Gordyn dalam kurun waktu Juli Desember 2021

No	Bulan	Jumlah transaksi penjualan	Nominal penjualan
1	Juli	150	Rp.80,000,000
2	Agustus	180	Rp.77,500,000
3	September	174	Rp.66,000,000
4	Oktober	165	Rp.64,000,000
5	November	157	Rp.103,000,000
6	Desember	178	Rp.100,000,000

Sumber : Dhelitha Gordyn 2022.

Dari tabel tersebut dapat kita lihat bahwa penjualan di Dhelitha Gordyn mengalami fluktuasi atau naik turun, dimana pada bulan November terjadi penurunan jumlah transaksi yaitu 157 transaksi lebih kecil dibandingkan dengan bulan sebelumnya yaitu 165 transaksi akan tetapi untuk nilai penjualan meningkat menjadi Rp. 103,000,000 dibandingkan dengan bulan sebelumnya yang hanya sebesar Rp. 64,000,000, hal ini disebabkan adanya persaingan antar toko yang menyebabkan pelanggan beralih ke tokolain selain Dhelitha Gordyn.

Sedangkan dari hasil riset di Dhelitha Gordyn penulis melihat, permasalahan yang di hadapi Dhelitha Gordyn adalah menurunnya jumlah pembeli sehingga menyebabkan penurunan profitabilitas usaha. Tak hanya itu, ada beberapa Karyawan yang cenderung bersifat kurang ramah, tidak berfokus pada pelanggan dan beberapa Kinerja karyawan masih kurang baik. Tidak hanya mengandalkan toko offline nya di pasar, Dhelitha Gordyn juga merambah kepenjualan online. Maka dari itu karyawan di tuntutan untuk lebih aktif dan terampil dalam berpromosi seperti yang diketahui bahwa pelanggan lebih senang akan kemudahan memperoleh informasi dan pelayanan karyawan yang cepat, ramah dan mudah.

1. Konsep Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai dalam Chalimah (2021:3), SDM adalah Seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang terlibat dalam kinerja organisasi di berbagai tingkatan, termasuk dewan direksi, manajemen menengah dan karyawan atau karyawan dan investor.

2. Konsep Kinerja karyawan

Menurut Nasution, M. S., & Kamal, H. (2021: 29), Kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan Rivai dan Basri dalam Syarifuddin & Mulyadin (2021: 32) menyatakan bahwa kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”. Kemudian Fatah dan Syarifuddin & Mulyadin (2021: 33), menyatakan bahwa kinerja “sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atau ditugaskan.

3. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat, Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2011: 45). Pendapat lain Yanti, R. (2018: 17) “perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti menemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian langkah yang diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan organisasi direkrut untuk posisi, peran, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, dengan indikator antara lain a) Rekrutmen, b) Pengembangan SDM, c) Pelatihan dan d) Pemeliharaan SDM.

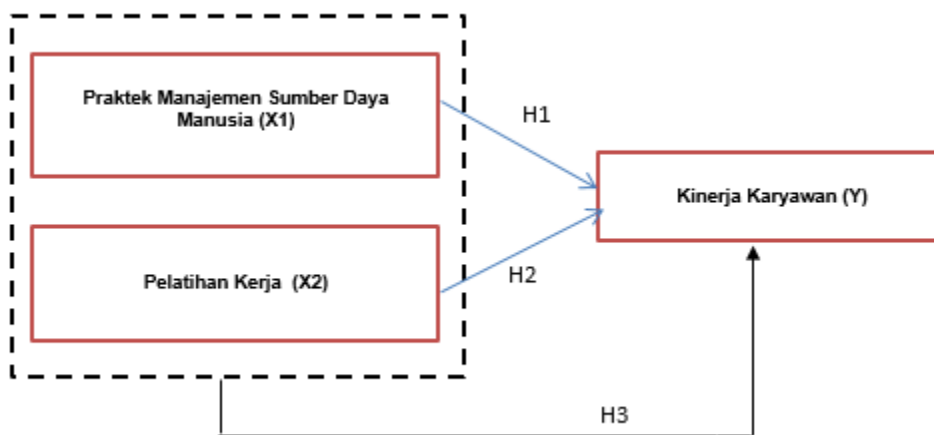
4. Konsep Pelatihan Kerja

Menurut Supatmi (2013 : 1) “ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal”. Kemudian “pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan ini sangat penting karena cara yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya” Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2010 : 23).

Sedangkan menurut Rivai, (2011:211) pelatihan adalah “ proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya”. Dari uraian diatas dapat di sitesiskan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang diperlukan oleh suatu perusahaan atau instansi dengan memperhatikan indikator yang berperan antara lain yaitu 1) kemampuan penatar untuk merencanakan, 2) mengorganisasi, 3) menyelenggarakan dan 4) mengevaluasi program pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Dari narasi dan filosofi beberapa ahli, peneliti memberikan konsep gambaran penelitian yaitu:



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

-
- H₁ : Diduga ada pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan
-
- H₂ : Diduga ada pengaruh pelatihan kerja dengan Kinerja Karyawan
-
- H₃ : Diduga ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan
-

II. METODE PENELITIAN

Metode riset yang digunakan dalam riset ini ialah kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling memakai *Random sampling*. Sedangkan tahapan penelitian menggunakan angket kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di toko Dhelita Gordin. Alat analisis yang dipakai menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieiritas serta uji regresi berganda dengan keputusan uji parsial t, simultan f, dan koefisien determinasi.

III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berikut ini hasil ringkasan uji prasyarat analisis yang dapat peneliti sampaikan, diantaranya:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dengan uji *Shapiro-Wilk* dengan kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Praktek manajemen sumber daya manusia	,122	30	,200*	,917	30	,062
Pelatihan kerja	,162	30	,042	,931	30	,051
Kinerja Karyawan	,191	30	,007	,910	30	,015

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 25. 2022

Melihat hasil pengujian normalitas *Shapiro-Wilk* diperoleh variabel praktek manajemen sumber daya manusia sebesar $0,062 > 0,005$ artinya data terdistribusi normal, sedangkan pelatihan kerja diperoleh sebesar $0,051 > 0,005$ data normal, dan untuk kinerja karyawan diperoleh sebesar $0,015 < 0,005$ artinya data tidak normal.

b. Uji Linieritas Y atas X₁ dan X₂

Tabel 3. Hasil ringkasan linieritas Y atas X₁

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Praktek manajemen sumber daya manusia	Between Groups	(Combined)	2492,800	19	131,200	7,896	,001
		Linearity	1807,418	1	1807,418	108,8	,000
		Deviation from Linearity	685,382	18	38,077	2,291	,091
	Within Groups	166,167	10	16,617			
Total			2658,967	29			

Sumber: SPSS versi 25. 2022.

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan = $0,091 >$ besar dari $0,005$ artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk praktek manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Dan dari nilai $F_{hitung} 2,291 > F_{tabel}$ dari (df penyebut = 18) dan (dk pembilang= 10) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 1,72. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan secara signifikan dari variabel praktek manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil ringkasan linieritas Y atas X₂

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Pelatihan kerja	Between Groups	(Combined) 2434,550	18	135,253	6,630	,001	
		Linearity	2001,695	1	2001,695	98,11	,000
		Deviation from Linearity	432,855	17	25,462	1,248	,361
		Within Groups	224,417	11	20,402		
		Total	2658,967	29			

Sumber: SPSS versi 25. 2022

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan = 0,361 > besar dari 0,005 artinya terdapat hubungan yang linier secara signifikan untuk pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Dan dari nilai $F_{hitung} 1,248 < F_{tabel}$ dari (df penyebut = 17) dan (dk pembilang = 11) dengan taraf signifikan batas atas diperoleh 2,70. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan dari variabel praktek manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan.

c. Hasil uji homogenitas

Hasil ringkasan uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 5. Interpretasi uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Praktek manajemen sumber daya manusia	Based on Mean	4,272	8	12	,012
	Based on Median	1,065	8	12	,445
	Based on Median and with adjusted df	1,065	8	4,283	,506
	Based on trimmed mean	3,906	8	12	,017
Pelatihan kerja	Based on Mean	4,515	8	12	,010
	Based on Median	1,055	8	12	,450
	Based on Median and with adjusted df	1,055	8	3,917	,517
	Based on trimmed mean	4,124	8	12	,014

Sumber: SPSS versi 25, 2022.

Merujuk hasil uji homogenitas di atas bahwa nilai *based on mean* pada variabel praktek manajemen sumber daya manusia dengan pelatihan kerja sebesar $0,12 < 0,005$, sedangkan pelatihan kerja nilai *based on mean* didapatkan $0,010 < 0,005$, maka kedua variabel bebas terhadap variabel terikat ialah homogen.

1. Analisis Regresi berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan bila terdapat lebih dari dua variabel bebas untuk membuat prediksi pada suatu variabel terikat. Ini adalah persamaan umum untuk regresi linier berganda

a. Hasil persamaan regresi berganda dan parsial (t)

Ringkasan hasil uji regresi berganda serta uji parsial (t)

Tabel 6. Hasil persamaan regresi ganda dan uji parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,766	9,164		,411	,684
Praktek manajemen sumber daya manusia	,301	,224	,265	2,344	,190
Pelatihan kerja	,699	,218	,634	3,212	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 25, 2022.

Persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = 3,766 + 0,301X_1 + 0,699X_2$$

Keputusan secara parsial:

- Praktek manajemen sumber daya manusia secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > 2,344$ dan $t_{tabel} (30; 0,005 = 1,69)$. Artinya bahwa praktek manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan pada Tokok Dhelitha Gordyn.
- Pealtihan kerja secara parsial memiliki nilai $t_{hitung} > 3,212$ dan $t_{tabel} (30; 0,005 = 1,69)$. Artinya bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan pada Tokok Dhelitha Gordyn.

b. Uji Bersama-sama (f)

Hasil ringkasan uji simultan (f) dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 7. Simultan (f) atau bersama-sama ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2042,887	2	1021,444	44,765	,000 ^b
Residual	616,079	27	22,818		
Total	2658,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Praktek manajemen sumber daya manusia

Sumber: SPSS versi 25, 2022.

Kesimpulan uji simultan (f) pada tabel 13 tersebut dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan antara variabel praktek manajemen sumber daya manusia dan pelatihan kerja memiliki pengaruh dengan keputusan jika $F_{hitung} 44,765 > F_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikan sebesar 0,000.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil ringkasan uji koefisien determinasi (R^2) dapat dijelaskan sebagai berikut, diantaranya:

Tabel 8. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,768	,751	4,777

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Praktek manajemen sumber daya manusia

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS versi 25, 2022.

Dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel komunikasi dan kompetensi penyiar terhadap kepuasan pendengar dengan nilai *R square* (R^2) adalah 0,768 atau dengan persentase (76,8%). Dan sisanya diluar variabel yang tidak diambil oleh penitli.

Pembahasan

Dari hasil analisis yang sudah peneliti telusuri dan jabarkan, maka faktor yang meningkatkan kinerja karyawan dalam riset ini adalah praktek manajemen sumber daya manusia serta pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawan Toko Dhelitha Gordyn, sebagai berikut:

1. Pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil sebagian penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila tindakan dan pelaksanaan oleh pegawai pada pengawasan, pengadaan, pengembangan, penyiapan sumber daya manusia yang lebih baik, kompensasi yang lebih baik akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Sebagian, pelatihan kerja berperan dalam membentuk kinerja karyawan, yaitu persyaratan pekerjaan suatu perusahaan atau lembaga dalam kaitannya dengan kinerja karyawan akan mempengaruhi efektivitasnya dalam memberikan layanan pelanggan.

3. Pengaruh secara simultan praktek manajemen sumber daya manusia dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Toko Dhelitha Gordyn.

Pada saat yang sama, praktik manajemen dan pembelajaran kerja berdampak pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap pekerjaan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam tugas pokok dan kegiatannya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. ditugaskan atau ditugaskan kepadanya sehingga kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah penulis jabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dalam praktek manajemen sumber daya manusia berjalan dengan optimal maka dalam pengawasan, pengadaan, pengembangan, penyusunan karyawan yang tepat, pemberian kompensasi yang layak akan memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pelatihan kerja sebaiknya ditinjau dan dievaluasi setiap waktu, agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing yang diperintahkan.

3. Secara simultan ketika praktek manajemen sumber daya manusia dan pelatihan kerja dilakukan dengan baik, maka setiap individu karyawan akan perlahan-lahan mulai mengerti akan tugas dan fungsinya.

SARAN

Sejalan dengan saran yang penulis sampaikan, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah:

1. Agar kinerja karyawan dapat meningkat dan berjalan dengan optimal dalam praktek manajemen sumber daya manusia untuk pengawasannya lebih ditingkatkan.
2. Proses kegiatan yang diperlukan oleh perusahaan atau instansi dengan memperhatikan: 1) kemampuan penatar untuk merencanakan, 2) mengorganisasi, 3) menyelenggarakan dan 4) mengevaluasi program pelatihan sudah sesuai harapan konsumen dan perlunya ditingkatkan
3. Perspektif kinerja karyawan dapat meningkat, hendaknya dalam pelatihan kerja karyawan dilakukan setiap waktu, guna menjaga kestabilan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan di Toko Dhelitha Gordyn.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, *et all.* (2017). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 5(002).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chalimah, *et all.* (2021). *Kompetensi Sumberdaya Manusia (Sdm) Dan Pekalongan*.[Http://Repository.Unikal.Ac.Id/127/3](http://Repository.Unikal.Ac.Id/127/3).<http://repository.unikal.ac.id/id/eprint/127>
- Fathoni, A. (2017). *Pengaruh Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Menara Internusa Surabaya*. *Jurnal Ekbis*, 17(1), 14. <https://doi.org/10.30736/ekbis.v17i1.71>
- Fitri, A. (2020). Pengaruh Penggunaan Media Sponges Dakon Pada Materi FPB dan KPK Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 171-178.
- Juliansyah Noor, (2015). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis Dan Praktis*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=pq5oDwAAQBAJ>
- Kusumastuti, R., & Waluyo, I. (2013). Pengaruh motivasi dan pengetahuan UU No. 5 tahun 2011 tentang akuntan publik terhadap minat mahasiswa akuntansi mengikuti pendidikan profesi akuntansi (PPAk). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 1-30.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(4), 872-884.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan

- Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Lubis, P. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Pd. Pasar Kota Medan*. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- Melistiani. (2019). *Pengaruh Implementasi Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indokom Samudra Persada Skripsi*. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Mintardjo, F. E. W. K. C. (2016). *Issn 2303-1174*. 4(4), 1239–1248.
- Munizu, M. (2010). *Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar)*. *Praktik Total Quality Management (TQM) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar)*, 12(2), 185–194. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp.185-194>
- Nabila, H. (2019). *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya*. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 169. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6678>
- Nasution, M. S., & Kamal, H. (2021). Analisa perbandingan kinerja perbankan syariah dan konvensional pra dan pasca covid-19. *At-tasyri': JURNAL ILMIAH PRODI MUAMALAH*, 29-38.
- Pio, O. G. A. K., Johnly, R., & Sandra Ingried Asaloei. (2016). *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan Pt. Manado Sejati Perkasa*. 1–23. <https://www.mimosa.co/technology/>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upgd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sakdiah, K., & Hasibuan, M. Z. (2019). *Hubungan Implementasi Total Qualitymanagement (Tqm), Kinerja Pegawai Dengan Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi*. *Prosiding Seminar Nasional & Expo II Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat 2019*, 1754–1766.
- Saleh, M. (2020). Perencanaan Sumber Daya Dosen Tetap Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. *AL IQTISHADIAH JURNAL EKONOMI SYARIAH DAN HUKUM EKONOMI SYARIAH*, 5(2), 77-101.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sofjan Assauri. (2019). *Strategi pemasaran dalam perspektif perilaku konsumen*. PT Penerbit IPB Press. <https://books.google.co.id/books?id=gjP4DwAAQBAJ>
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Rifa Topaz Utama di

Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).

Sugiono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta. <https://books.google.co.id/books?id=0xmCnQAACAAJ>

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Supatni, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).

Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syarifuddin, & Mulyadin. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Work From Home (Wfh) Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Bima*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 32–41.

Tuhumena, F. M., Kojo, C. K. C., & Worang, F. G. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Yanti, R. (2018). *Sistem rekrutmen karyawan Bank Sinarmas Cabang Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yuningsih, E. (2019). *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor The Effect Of Total Quality Management To Employee* This research aims to analysis employee performance which is influenced by total quality management (TQM) simultaneously and part. *Jurnal Sosial Humaniora P-ISSN 2087-4928 e-ISSN 2550-0236 Volume 10 Nomor 1, April 2019*, 10, 40–48.