

Turnitin2_Aristana dkk JARMA Juni 2023.ed

by Bayu .

Submission date: 29-Jun-2023 08:20AM (UTC+0900)

Submission ID: 2124118774

File name: Aristana_dkk_JARMA_Juni_2023.ed.pdf (304.88K)

Word count: 4685

Character count: 28347

**STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. KORI
DEWATA KARYA TABANAN**

Ni Putu Ayu
Daniswari^{1*}
I Nengah
Aristana²

Universitas Triatma Mulya¹
Universitas Mahasaraswati Denpasar²
Email: ayudanis70@gmail.com

ABSTRACT

In general, the effectiveness of employees' work can be increased through several strategies. There are several strategies in increasing the effectiveness of employee work used as follows: HR recruitment strategy CV. Kori Dewata Karya is in accordance with the required field, a workforce placement strategy in accordance with the skills and abilities of the employees, performance improvement by developing employee potential through the training process. This study aims to determine and analyze the Human Resource Management Development Strategy in Improving Employee Work Effectiveness at CV. Kori Dewata Karya. The type of research used is descriptive qualitative. Data collection techniques using observation techniques, interviews, and literature study. Based on the results of interviews that have been analyzed using the SWOT analysis method so that it can be described the Human Resource Management Development Strategy used by CV. Kori Dewata Karya. SWOT analysis is the identification of various factors systematically to formulate corporate strategy. From the results of the analysis obtained a growth strategy or growth oriented strategy, this strategy indicates a strong company condition and is able to continue to grow by taking the opportunities and opportunities that exist to achieve maximum goals. The results of the SWOT analysis are illustrated using a SWOT analysis diagram showing the HR Management Development Strategy is in quadrant I, where the total weighted score for strengths and weaknesses is 2.94 while the total weighted score for opportunities and threats is 2.70. In this position CV. Kori Dewata Karya has strengths and opportunities so the strategy that must be applied is to support aggressive growth or optimize progressive opportunities.

¹⁶
Keywords: Management Development Strategy, Human Resources, Work Effectiveness.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bali merupakan daerah pariwisata yang paling banyak dikunjungi wisatawan asing maupun wisatawan domestik. Perpaduan alam yang indah dengan budaya yang menarik menjadi ciri khas dari Pulau Bali. Seiring berkembangnya objek wisata di Bali dengan keindahan alam yang bervariasi dari mulai pantai, laut, sungai, gunung dan hutan. Bali juga mengembangkan sarana pendukung seperti hotel, restaurant, cafe, pusat souvenir, dan sarana olah raga sehingga wisatawan nyaman berlibur di Pulau Bali. Sebagai destinasi wisata yang banyak diminati oleh wisatawan tentunya perlu adanya sumber daya manusia yang memadai untuk mendukung perekonomian masyarakat yang lebih baik.

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, sehingga dapat kita lihat pada kenyataannya beberapa organisasi atau perusahaan memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, namun perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut berbeda satu sama lain.

Pada dewasa ini berbagai jenis perusahaan berkembang dengan pesat. Persaingan yang ketat membuat perusahaan mengembangkan metode sesuai dengan kondisi saat ini, agar mampu bersaing dengan perusahaan yang sudah lama berkembang. Adanya dinamisme yang tinggi tentunya merupakan sesuatu yang tidak dapat diprediksi

oleh siapa pun, apalagi di era globalisasi dimana persaingan yang begitu ketat, maka organisasi yang berkinerja rendah dapat kewalahan oleh kompetitor. Jika organisasi dihancurkan oleh pesaing dan tetap tidak melakukan perubahan, bukan tidak mungkin bagi organisasi berada dalam keadaan kritis bahkan mendekati kehancuran.

Pencapaian tujuan perusahaan dimulai dari keberhasilan setiap karyawan. Dengan kata lain, efisiensi perusahaan dapat tercapai jika setiap karyawan dapat secara akurat mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika mencapai tujuannya sesuai dengan yang direncanakan dengan menggunakan semua sumber daya dan kekuatan perencanaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia perlu dipilih untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mendukung keberhasilan perusahaan/organisasi.

Dalam industri konstruksi yang membutuhkan peran penting sumber daya manusia, antara lain dalam pembuatan desain konstruksi, kecermatan karyawan dalam pemasangan proyek (kayu, batu, besi, marmer, lantai, pipa, atap, dll) kesesuaian karyawan dalam mengikuti prosedur dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi harus memiliki manajemen yang baik dan mampu mengatur karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal. Ada banyak perusahaan yang berkembang di Indonesia salah satunya adalah CV (Commanditaire Vennootschap) merupakan badan usaha yang

didirikan oleh satu orang
atau lebih.

Menggabungkan hospitality dengan
manajemen bisnis konstruksi dari
Wayan Parwita Kori sebag

kontraktor umum dimulai dari keinginan menjadi pengusaha lokal yang berjaya ditanah kelahirannya sendiri. Pria yang akrab disapa Parwita ini ingin turut serta memajukan Bali dengan ikut dalam bisnis kontraktor, sehingga menunjukkan bahwa kita sebagai orang lokal mampu bersaing diranah nasional dan juga internasional. Sebagai krama Bali harus bisa mengembangkan usaha dan tidak kalah oleh pengusaha dari luar daerah yang justru mampu menggeliatkan usahanya di Pulau Dewata. Terutama dalam persaingan usaha jasa kontruksi dimana orang bali mulai tersisihkan, baik karena kurangnya minat SDM Bali terhadap usaha ini atau tidak percaya diri maju dalam persaingan usaha. Dari visi menggeliatkan ekonomi di Bali dengan mengembangkan biro jasa desain dan kontruksi bernama CV. Kori Dewata Karya. Perusahaan ini telah melayani klien-klien yang datang dari kalangan ekspatriat maupun warga negara asing yang ingin memiliki hunian atau bangunan komersial di Pulau Bali. (Majalah Bali 2021)

CV. Kori Dewata Karya adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, dalam pengembangan perusahaan CV. Kori Dewata Karya terus menciptakan strategi-strategi agar perusahaan terus berkembang dan memberikan kualitas pembangunan yang baik. Permasalahan yang sulit dihadapi oleh CV. Kori Dewata Karya adalah kurangnya SDM muda dalam perusahaan. Dimana pemikiran dan ide-ide barunya diperlukan guna memberikan hal baru pada era globalisasi. Berbagai strategi yang

dilakukan seperti mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan menunjang keberhasilan perusahaan menjadi lebih meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada CV. Kori Dewata Karya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada CV. Kori Dewata Karya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada CV. Kori Dewata Karya.

Manfaat Penelitian

Manfaat

Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pada efektivitas kerja karyawan serta strategi-strategi yang mampu meningkatkan kerja karyawan, sehingga dari hasil

pengetahuan tentang cara meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

30
adalah pekerjaan yang dilakukan

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap permasalahan yang dihadapi di lingkungan perusahaan terutama masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektifitas kerja dan sumber daya manusia yang lebih baik pada CV. Kori Dewata Karya Tabanan.

KAJIAN

TEORITIS Strategi

Strategi atau “strategos” berasal dari bahasa Yunani yang berarti “umum” atau juga diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan manajemen puncak dalam suatu organisasi. Dalam American Heritage Dictionary (1976), strategi berarti: “Ilmu atau seni komando militer yang diterapkan pada perencanaan umum dan pelaksanaan operasi tempur, atau juga berarti “rencana tindakan yang dihasilkan dari praktik ilmu pengetahuan.”

Menurut Rangkuti (1999) dan Ardana (2014) dalam bukunya yang berjudul analisis SWOT teknik membedah kasus bisnis, yang pertama kali dikemukakan oleh Chandler (1962) menyebut bahwa strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan serta pendayagunaan dan alokasi sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen strategis

manajer (Aristana et al., 2022) untuk mengembangkan strategi organisasi (JARMA)

Menurut Hamel dan Prahalad dalam Tania (2018:10), strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkatkan dan terus menerus dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh pelanggan di masa depan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan karyawan atau sumber daya manusia adalah proses menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat, dan perilaku karyawan (Riana et al., 2020). Dalam artian pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan (Kasmir, 2016:140). Menurut Priansa (2014) pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi (Aristana, Junipisa, et al., 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2014) dan Abdus (2008) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan

sumber ²⁷daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Mangkunegara ⁶(2013) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Menurut Stoner dalam ⁶Siagan (2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*Strength*), kelemahan

Efektivitas

Kerja

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai (Sumenge, 2013). Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*) (Novelya, Jantje, Sintje, 2016). Menurut Indrawijaya (2014) efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas (Aristana & Dewi, 2022).

Analisis

SWOT

Analisis SWOT adalah sebuah metode perencanaan

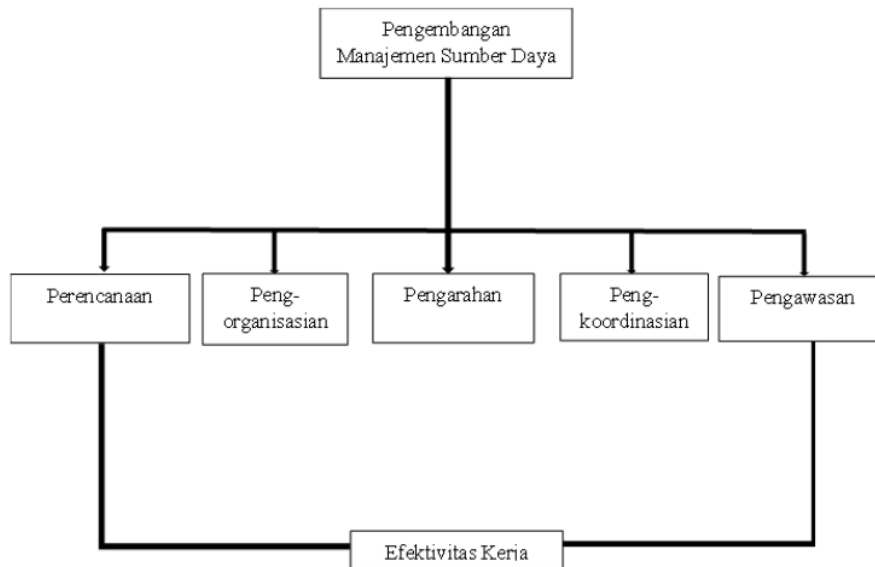
Pandemi Covid-19

¹¹ Pandemi Covid-19 adalah wabah yang terjadi secara serempak di mana-mana, meliputi daerah geografis yang luas (Aristana et al., 2021). Pandemi merupakan penyakit menular (epidemi) yang menyebar hampir di seluruh negara atau benua dan biasanya mengenai banyak orang.

Villa

Villa adalah tempat tinggal sementara yang sekaligus digunakan sebagai tempat liburan dan umumnya terletak diluar daerah yang menawarkan pemandangan indah, suasana yang sejuk dan berada di pinggiran kota, tepi pantai, area pegunungan, danau, dan air terjun.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual
(Sumber: Penelitian,
2022)

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia,

yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

IFAS EFAS	STRENGTHS Faktor Kekuatan Internal 1) 2) Perusahaan memiliki secara hukum 3) Staff lisensi/professional skill 4) Kerjasama team work yang 5) Jobdesk pekerjaan tersusun keahlian	WEAKNESS Faktor Kelemahan Internal memadai 2) Pemahaman bahasa kurang 3) Modal pengembangan usaha 4) Kontrak kerjasama 5) Sistem perekrutan
OPPORTUNITY Faktor Peluang Eksternal 1) Membuka pekerjaan 2) Peningkatan kerjasama 3) Meningkatkan kepercayaan terutama asing 4) Adanya pertumbuhan ekonomi lokal 5) Meningkatkan kualitas sumber manusia	STRATEGI SO 1) Lingkungan kerja yang dapat memberikan bergabung diperusahaan para calon pekerja 2) Perusahaan memiliki yang sah secara hukum memberikan kerjasama baik dengan maupun klien 3) Staff yang kompeten memiliki professional masing-masing meningkatkan kepercayaan untuk bekerjasama perusahaan 4) Kerjasama yang baik dengan dapat memberikan pengaruh baik untuk kelancaran proyek dengan pelaku lokal 5) Pekerjaan yang disusun keahlian dapat kualitas sumber daya dengan lebih kemampuan dibidang masing-masing	STRATEGI WO 1) Memperbaiki sarana prasaran terutama penyimpanan material meningkatkan minat pekerja 2) Meningkatkan bahasa agar meningkatkan dengan tourist asing 3) Meningkatkan modal dengan cara kepercayaan klien bekerja sama perusahaan 4) Membuat kontrak kerjasama baik untuk ataupun supplier meningkatkan ekonomi yang lebih tanpa ada kerugian satu pihak 5) Mengubah sistem lokal menjadi terbuka dapat melihat kualitas daya manusia

<i>TREATHS</i>	<i>STRATEGI ST</i>	<i>STRATEGI WT</i>
Faktor Ancaman Eksternal 18) Adanya pesaing 2) Kualitas material 3) Pembatalan kerjasama 33) Kurangnya pemahaman klien tentang konstruksi 5) Menurunnya tingkat pekerja lepas	1) Menjaga lingkungan kerja yang baik agar mampu bersaing dengan perusahaan di bidang yang sama 2) Memanfaatkan legalitas yang sah agar mendapatkan supplier material dengan kualitas yang baik 3) Memanfaatkan professional skill agar dapat meningkatkan kepercayaan klien guna meminimalkan pembatalan kerjasama yang mungkin terjadi 4) Kerjasama team yang baik dalam menjelaskan kepada klien tentang jenis – jenis bangunan yang mereka inginkan 5) Memaksimalkan pekerjaan yang telah tersusun sesuai keahlian dan dapat merekrut pekerja baru, guna meminimalkan resiko tingkat perkerja lepas yang sudah berumur	1) Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana agar dapat memberikan kenyamanan baik staff maupun klien, guna meminimalkan adanya pesaing 2) Meningkatkan pemahaman bahasa asing agar dapat menjelaskan jenis-jenis material guna mencegah adanya kualitas material yang buruk di dipilih oleh klien 3) Memberikan kepercayaan berupa perjanjian sah yang dimiliki perusahaan untuk mencegah adanya pembatalan kerjasama, sekaligus dapat meningkatkan pengembangan usaha dari proyek yang didapatkan 4) Membuat kontrak perjanjian kerjasama antara dua pihak untuk menekan adanya pembatalan kerjasama yang mungkin terjadi, dan untuk mencegah adanya miss communication 5) Mengubah sistem perekrutan local menjadi terbuka untuk mencegah adanya penurunan tingkat pekerja secara tiba-tiba

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Kombinasi kedua faktor tersebut ditunjukkan dalam diagram hasil analisis swot sebagai berikut:

Strategi SO (Strength Opportunity)

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk membuat dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya. Strategi SO yang bisa ditempuh adalah strategi memanfaatkan kekuatan dan peluang CV. Kori Dewata Karya yaitu:

1. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan minat bergabung diperusahaan untuk para calon pekerja.
2. Perusahaan memiliki legalitas yang sah secara hukum dapat memberikan peningkatan kerjasama baik dengan supplier maupun klien.
3. Staff yang kompeten dan memiliki professional skillnya masing-masing mampu meningkatkan kepercayaan klien untuk bekerjasama dengan perusahaan.
4. Kerjasama yang baik dengan team dapat memberikan pengaruh yang baik untuk kelancaran kerjasama proyek dengan pelaku ekonomi lokal.
5. Pekerjaan yang disusun sesuai keahlian dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lebih mengasah kemampuan dibidang keahlian masing-masing.

Strategi ST (Strength Threat)

Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman. Strategi ST yang bisa ditempuh oleh CV. Kori Dewata Karya, yaitu:

- a. Menjaga lingkungan kerja yang baik agar mampu bersaing dengan perusahaan di bidang yang sama.
- b. Memanfaatkan legalitas yang sah agar mendapatkan supplier material dengan kualitas yang baik.
- c. Memanfaatkan professional skill agar dapat meningkatkan kepercayaan klien guna meminimalkan pembatalan kerjasama yang mungkin terjadi.
- d. Kerjasama team yang baik dalam menjelaskan kepada klien tentang jenis – jenis bangunan yang mereka inginkan.
- e. Memaksimalkan pekerjaan yang telah tersusun sesuai keahlian dan dapat merekrut pekerja baru, guna meminimalkan resiko tingkat perkerja lepas yang sudah berumur.

Strategi Weakness Opportunity (WO)

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara mengatasi kelemahan-kelemahan yang dimiliki. Strategi WO yang bisa ditempuh CV. Kori Dewata Karya, yaitu:

- a. Memperbaiki sarana dan prasaran terutama tempat penyimpanan material untuk meningkatkan minat calon pekerja.
- b. Meningkatkan kualitas bahasa agar dapat meningkatkan kerjasama dengan tourist asing.

- c. Meningkatkan modal usaha dengan cara mendapatkan kepercayaan klien untuk bekerja sama dengan perusahaan.²³
- d. Membuat kontrak pembatalan kerjasama baik untuk klien ataupun supplier guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang lebih baik tanpa ada kerugian disalah satu pihak.¹¹
- e. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi terbuka agar dapat melihat kualitas sumber daya manusia.
- dan untuk mencegah adanya *miss communication*.
- e. Mengubah sistem perekrutan lokal menjadi terbuka untuk mencegah

Strategi WT (*Weakness Threat*)

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensive dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman. Strategi WT yang bisa ditempuh CV. Kori Dewata Karya, yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana agar dapat memberikan kenyamanan baik staff maupun klien, guna meminimalkan adanya pesaing.²⁶
- b. Meningkatkan pemahaman bahasa asing agar dapat menjelaskan jenis-jenis material guna mencegah adanya kualitas material yang buruk di dipilih oleh klien.¹
- c. Memberikan kepercayaan berupa perjanjian sah yang dimiliki perusahaan untuk mencegah adanya pembatalan kerjasama, sekaligus dapat meningkatkan pengembangan usaha dari proyek yang didapatkan.⁴
- d. Membuat kontrak perjanjian kerjasama antara dua pihak untuk menekan adanya pembatalan kerjasama yang mungkin terjadi,

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan CV. Kori Dewata Karya telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan, adapun strategi yang digunakan sebagai berikut: strategi recruitmen SDM CV. Kori Dewata Karya sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, strategi penempatan tenaga kerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, peningkatan kinerja dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui proses pelatihan. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Dari

hasil analisis didapat strategi pertumbuhan atau *growth oriented strategy*, strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil kesempatan dan peluang yang ada untuk mencapai tujuan yang maksimal. Hasil analisis SWOT digambarkan dengan menggunakan diagram analisis SWOT menunjukkan Strategi Pengembangan Manajemen SDM berada pada kuadran I, dimana total *weighted score* kekuatan-kelemahan 2.94 sedangkan total *weight score* peluang-ancaman 2.70. Pada posisi ini CV. Kori Dewata Karya memiliki kekuatan dan peluang sehingga strategi yang harus diterapkan yaitu mendukung pertumbuhan yang agresif atau mengoptimalkan peluang

yang
progresif.

Saran

Penulis berharap perusahaan dapat meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana terutama tempat penyimpanan material agar lebih mudah untuk proses pekerjaan. Konsisten melakukan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia. Meningkatkan kepercayaan klien terhadap perusahaan guna mendapatkan proyek yang lebih meningkat. Penambahan tenaga kerja untuk memberikan kualitas dan hasil bangunan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, S.D. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Insani*, Cirebon: STAIN Press
- Ardana, I. K (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. (2021). Employee loyalty during slowdown of Covid-19: Do satisfaction and trust matter? *International Journal of Tourism Cities*, 8(1), 228–243.
- Aristana, I. N., & Dewi, N. K. T. R. (2022). Kinerja di Era 4.0: Apakah Teknologi Informasi dan Knowledge Sharing itu Penting? *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 5(2), 250–263.

Aristana, I. N., Junipisa, N. M. E., & Dwitrayani, M. C. (2021). *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja: Mediasi Komunikasi*

- Aristana, I. N., & Suthanaya, P. B. (2014). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Sri Nadi. *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*, 20(1), 83–97.
- Aristana, I. N., Wisnawa, I. M. B., Sriasih, A. A., & Junipisa, N. M. E. (2022). Entrepreneurial leadership and employee creativity: Moderation and mediation perspectives. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 199–236.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Indrawijaya, A.I. 2014. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama. Bandung
- ¹⁹ Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok
- ⁵ Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Miftahuddin, Dkk. 2018. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Sinergi Foundation. *Jurnal Manajemen Dakwah*. Vol. 3 Nomor 2. Juni 2018. Hal 1-16

- Novelya, S., Jantje, T., & Sintje, R. 2016. Pengukuran Efisiensi Dan Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset (DPKPA) Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.4 Nomor 1. Maret 2016. Hal 613-622
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung
- Qanita, Ariza. 2020. Analisis Strategi Dengan Metode SWOT Dan QSPM (Quantitative Strategic Planning Matrix): Studi Kasus Pada D'gruz Caffe Di Kecamatan Bluto Sumenep. *Jurnal Ilmial Manajemen*. Vol. 1 Nomor 2. Oktober 2020. Hal 11-24
- Rangkuti, Freddy. 1999. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Riana, I. G., Aristana, I. N., Rihayana, I. G., Wiagustini, N. L. P., & Abbas, E. W. (2020). High- Performance Work System In Moderating Entrepreneurial Leadership, Employee Creativity and Knowledge Sharing. *Polish Journal of Management Studies*, 21(1), 328–341.
- Sembiring, Sony Ricardo Dan Budiarta, Ketut. 2018. Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen Pada Hotel X Seminyak). *E. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.23 25 Nomor 2. November 2018. Hal 1390-1417
- Siagan, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sumenge, Ariel Sharon. 2013. Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.1 Nomor 3. September 2013. Hal 74-81
- Uman, Khoirul dan Atho'illah, Akhmad Yunan. 2021. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan *Commanditaire Vennootschap* Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerjanya Di CV Barokah Jaya Hikmah Tambakrejo, Waru, Sidoarjo. *Jurnal Manova*. Vol. 4 Nomor 1. 2021. Hal 68-83.

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium
Part II

Student Paper

2%

2

nrs.harvard.edu

Internet Source

2%

3

www.gadgetfreak.gr

Internet Source

2%

4

www.hybrid-analysis.com

Internet Source

1%

5

www.ojp.gov

Internet Source

1%

6

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

1%

7

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

1%

8

online-journal.unja.ac.id

Internet Source

1%

9

Submitted to Houston Community College

Student Paper

1%

10	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1 %
11	Farah Chalida Hanoum, Fajar Gumilang Kosasih, Ratna Tri Hari Safariningsih. "Penerapan Total Quality Management(TQM) dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1 %
12	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
13	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Bung Hatta Student Paper	1 %
16	Submitted to Liverpool John Moores University Student Paper	<1 %
17	repositori.uma.ac.id Internet Source	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %

19	Submitted to unars Student Paper	<1 %
20	Submitted to Canada College Student Paper	<1 %
21	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
22	archives.lib.state.ma.us Internet Source	<1 %
23	Alinda Putri Ariana, Novita Ekasari. "STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA UMKM DALAM MENINGKATKAN LABA USAHA PADA ERA PANDEMI COVID-19 PADA USAHA KERIPIK TEMPE "MBAK NIK" DI MERANGIN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2021 Publication	<1 %
24	Submitted to Newham Sixth Form College, London Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	<1 %
26	scholarworks.umass.edu Internet Source	<1 %
27	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %

28

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

<1 %

29

ex.hhs.se

Internet Source

<1 %

30

library.wmo.int

Internet Source

<1 %

31

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

32

www.shape.gr

Internet Source

<1 %

33

hjf.gr

Internet Source

<1 %

34

www.sci epub.com

Internet Source

<1 %

35

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

36

Didin Nahrudin Syah, Rachmat Hasbullah,
Solehudin Solehudin. "Pengaruh Good
Corporate Governance terhadap Kinerja
Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek", JBMP
(Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan),
2019

Publication

<1 %

37

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Semarang

Student Paper

<1 %

38

agora-zw.gr

Internet Source

<1 %

39

csvlint.io

Internet Source

<1 %

40

parlinfo.aph.gov.au

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On