



Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo

Nabilla Sivanissa¹, Hafidhah Azizah², Nita Khardyla³

^{1,2}Universitas Koperasi Indonesia

¹nabillasivanissa33@gmail.com, ²hafidhahaz@gmail.com, ³nitakhardyla29@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

15 Juni 2022

Disetujui :

20 Juni 2022

Dipublikasikan :

25 Juni 2022

ABSTRAK

Di era industri 4.0 ini, pentingnya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas profesional menjadi kunci utama dalam tumbuh kembang suatu perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dengan kata lain, perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (customer satisfaction), tetapi juga berorientasi pada nilai (customer value) sehingga perusahaan tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang pengumpulan datanya terdiri dari wawancara, observasi, dan studi dokumen milik perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM pada PT Sherish Cipta Interindo dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya jika dilihat berdasarkan karakteristik pribadi, konsep dan nilai diri, motivasi, pengetahuan karyawan, dan keterampilan karyawan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan tersebut.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, kinerja karyawan, keberhasilan perusahaan, kualitas karyawan

ABSTRACT

In this industrial era 4.0, the importance of supporting human resources (HR) who have professional quality is the main key in the growth and development of a company. Every company needs competent human resources in order to provide maximum service. In other words, the company is not only able to provide satisfactory service (customer satisfaction), but is also value-oriented (customer value) so that the company does not merely pursue the achievement of high work productivity, but rather on performance in the process of achieving it. This study aims to determine how the influence of HR competence on employee performance in a company. This study uses a descriptive qualitative method with data collection consisting of interviews, observations, and studies of company documents. The results showed that the competence of HR at PT Sherish Cipta Interindo can have a positive and significant effect on employee performance when viewed based on personal characteristics, self-concepts and values, motivation, employee knowledge, and employee skills. This proves that employee performance is strongly influenced by the competence of the employee.

Keywords: HR competence; employee performance, company success, employee quality



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Demi mencapai tingkat keberhasilan yang sempurna, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber dayanya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Karena, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik (Yunani et al., 2020).

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan

SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan *skill* akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi (Setiawan & Fahmi, 2020).

Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Manusia merupakan aset organisasi yang sangat berharga, menurut Straub dan Attner. Manusia memberikan bakat, pengetahuan, dan pengalamannya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Utama, 2020). Pegawai/karyawan memainkan peran penting dalam setiap organisasi atau bisnis (Berk, J dan Berk, 2020). Pelaksanaan operasional tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan pegawai yang handal, meskipun dengan adanya sarana dan prasarana serta keuangan yang melimpah. Pegawai merupakan aset berharga jika ditangani dengan tepat dan benar, tetapi mereka juga dapat menjadi beban jika salah urus.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan jika dibandingkan dengan sumber daya lain yang semakin berkurang keampuhannya seperti teknologi produk dan proses produksi (Sugiyanto et al., 2021).

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pengaturan dan aktivitas kerja. Kriteria atau standar berguna untuk meramalkan siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak (Risnawati, 2020). Sebagian besar analisis kompetensi dilakukan untuk tumbuh secara profesional, tetapi evaluasi tingkat kompetensi diperlukan untuk menentukan keberhasilan tingkat kinerja yang dimaksud. Keterampilan pengetahuan, konsep diri, citra diri, sifat, dan motif semua berkontribusi pada tingkat kompetensi seseorang (N. Boulter et al., 1996) Kemampuan kompetensi dan pengetahuan lebih nyata karena merupakan fitrah manusia. Peran sosial dan citra diri lebih menonjol dan dapat diubah oleh perilaku eksternal, sedangkan kualitas dan motif kepribadian terletak lebih dalam diri masing - masing pegawai.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017, P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.(Farmila, 2014)

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).(Tjahyanti & Chairunnisa, 2021)

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Purnamawati, 2021).

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Menurut Molengraff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang

dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperagakan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan (Karyani et al., 2019).

Pasal 1 butir 2 UU Nomor 8 Tahun 1997 mendefinisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor – faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor – faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan kepada para karyawan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh para karyawan, akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, karyawan akan lebih mudah melakukan tugas dan wewenangnya juga dapat memberikan inovasi dan perubahan terhadap perusahaan demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Di tingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja.

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan, yaitu hasil kerja atau taraf kesuksesannya dalam melaksanakan pekerjaan, ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Steers dalam Sutrisno (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) Tingkat motivasi kerja. Kinerja membutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif. Menurut Mangkunegara (2013) yang menjadi indikator kinerja adalah : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Kehandalan, 4) Sikap. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh para karyawan akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, karyawan akan lebih mudah melakukan tugas dan wewenangnya juga dapat memberikan inovasi dan perubahan terhadap perusahaan demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Tabel 1 Data Karyawan Keluar Sherish Cipta Interindo

No	Karyawan Keluar	2017	2018	2019	2020	2021
1	Tidak Disiplin	4	4	2	1	5
2	Mengundurkan Diri / Pindah	7	11	9	6	6

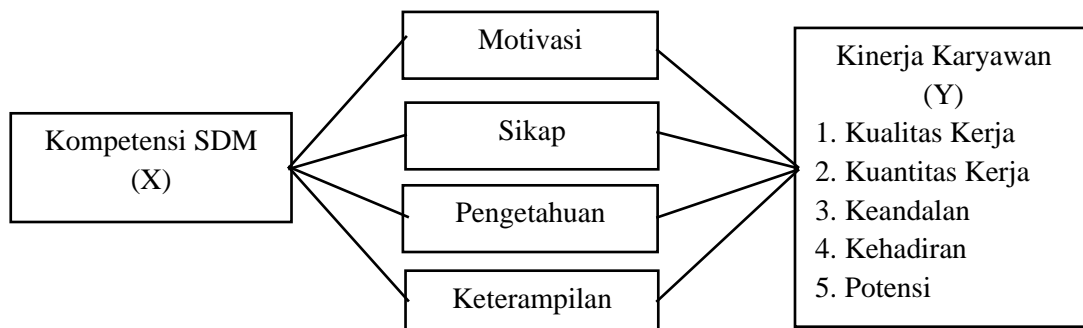
3	Meninggal Dunia	2	3	2	5	4
Jumlah Karyawan Keluar		13	18	13	12	15

Secara keseluruhan, PT Sherish Cipta Interindo ini sudah menunjukkan keberhasilannya. Namun, masih ada beberapa hal yang menjadi permasalahan dibalik keberhasilan PT Sherish Cipta Interindo tersebut.

1. Ketidaksiplinan karyawan PT Sherish Cipta Interindo ini disebabkan oleh sarana dan prasarana yang dimiliki oleh karyawan tidak cukup baik. Namun, hal ini masih bisa diatasi oleh PT Sherish Cipta Interindo, contohnya seperti memberikan inventaris berupa kendaraan perusahaan.
2. Karyawan yang keluar. Hal ini disebabkan oleh adanya kemauan dari karyawan sendiri, ada juga karyawan yang pindah, dan beberapa karyawan yang dikeluarkan karena tidak disiplin.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Disamping selain untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dalam penelitian ini, kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari motivasi, sikap, pengetahuan dan keterampilan itu dianggap sebagai variabel X, sedangkan kinerja karyawan dianggap sebagai variabel Y.

Objek penelitian ini adalah kompetensi dari sumber daya manusia yang meliputi motivasi, sikap, pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan dari PT. Sherish Cipta Interindo yang berjumlah sebanyak kurang lebih 220 orang. Dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan.

Data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data asli. Dalam hal ini, data didapat langsung dari responden dengan menggunakan sebaran pertanyaan yang disebar pada karyawan PT. Sherish Cipta Interindo. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang sudah dimiliki oleh PT. Sherish Cipta Interindo yaitu berupa visi dan misi perusahaan tentunya, sejarah dan latar belakang perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif deskriptif adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT Sherish Cipta Interindo, analisis penulis terhadap kualitas karyawan adalah sebagai berikut: Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan meningkat, yang dimana meningkatnya kinerja karyawan itu dapat timbul dan tumbuh dalam kondisi tertentu. Meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi SDM jika para karyawan bersudut pandang dari hal positif, tidak menjadikan kompetensi SDM tersebut

sebagai ancaman melainkan menjadikan kompetensi SDM tersebut sebagai motivasi untuk menjadikan diri lebih baik lagi. Tanpa adanya kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan tidak akan dapat berjalan efisien dan efektif. Oleh karena itu karyawan harus berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan PT Sherish Cipta Interindo telah melakukan semua pekerjaannya dengan baik namun masih belum optimal. Terlihat dari masih adanya karyawan yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Masalah ini dapat diminimalisir dengan cara menempatkan karyawan yang sesuai kualifikasi pendidikannya dengan tugas pokok dan fungsinya, kemudian diberikan arahan mengenai bagaimana cara menyelesaikan sebuah tugas agar karyawan dapat lebih memahami perannya.

Disiplin kerja karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik namun belum optimal. Terlihat dari tingkat kehadiran karyawan, masih ada yang terlambat. Menurut peneliti, masalah ini dapat diatasi dengan cara memberikan sanksi berupa poin terhadap karyawan yang sering datang terlambat. Keterampilan karyawan PT Sherish Cipta Interindo masuk ke dalam kategori baik, banyak karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dan efektif, mampu melakukan tugas dan wewenangnya dengan baik dan dapat bekerja sama antar karyawan, berpikir kritis dan dapat menguasai teknologi yang sangat bermanfaat di era serba digital ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori baik namun belum optimal. Ini terlihat dari masih adanya karyawan yang dalam penyelesaian pekerjaannya melebihi batas waktu yang ditentukan/ tidak tepat waktu. Menurut peneliti, hal ini dapat diatasi dengan cara memberikan *job description* yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. Dapat dilihat dari lima variabel kompetensi SDM, didapatkan hasil bahwa kompetensi SDM pada karyawan PT Sherish Cipta Interindo mempengaruhi kinerja karyawan, dapat diambil dari salah satu contoh variabel kompetensi SDM yaitu keterampilan karyawan, banyak karyawan PT Sherish Cipta Interindo yang memiliki keterampilan baik, contohnya seperti memiliki komunikasi yang baik dan efektif, mampu melakukan tugas dan wewenangnya dengan baik dan dapat bekerja sama antar karyawan, berpikir kritis dan dapat menguasai teknologi yang sangat bermanfaat di era serba digital ini. Selain dipengaruhi oleh Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi juga dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh para karyawan akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, karyawan akan lebih mudah melakukan tugas dan wewenangnya juga dapat memberikan inovasi dan perubahan terhadap perusahaan demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmady, Z., & Mutiya, M. (2021). *Evaluasi Peran Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Keberhasilan Koperasi Berdasarkan Partisipasi Anggota (Studi Kasus pada Koperasi Kredit Mekar Jaya)*. 3(2), 161–169.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 8(1), 27. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 29–42.
- Karyani, T., Arifin, F., Hapsari, H., & Supriyadi, E. (2019). Organic Rice Farming For Sustainable Development in The Nurani Sejahtera Farmers Group. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 306(1), 12013.
- Purnamawati, A. (2021). Dinamika Kelompok, Sinergitas Dan Motivasi Mencapai Target Usaha Tenan Pusat Inkubator Bisnis Ikopin (Pibi). *E-Coops-Day*, 2(1), 53–58.

- Risnawati, N. (2020). PELATIHAN MANAJEMEN USAHA BAGI UMKM DI KABUPATEN PACITAN–PROVINSI JAWA TIMUR. *E-Coops-Day, 1*(2), 111–114.
- Setiawan, W. L., & Fahmi, I. (2020). Business Incubator Supporting Diffusion of Innovation, Entrepreneurship Development And Job Creation. *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)*, 242–247.
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif, 4*(1), 79–88.
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D. (2020). Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga, 20*(01), 36–46.
- Farmila, R. A. (2014). Bab 2 - Landasan Teori - Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9), 1689–1699.
- Ermaya, K., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 10*(1), 29–42.
- Karyani, T., Arifin, F., Hapsari, H., & Supriyadi, E. (2019). Organic Rice Farming For Sustainable Development in The Nurani Sejahtera Farmers Group. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 306*(1), 12013.
- Purnamawati, A. (2021). Dinamika Kelompok, Sinergitas Dan Motivasi Mencapai Target Usaha Tenan Pusat Inkubator Bisnis Ikopin (Pibi). *E-Coops-Day, 2*(1), 53–58.
- Risnawati, N. (2020). PELATIHAN MANAJEMEN USAHA BAGI UMKM DI KABUPATEN PACITAN–PROVINSI JAWA TIMUR. *E-Coops-Day, 1*(2), 111–114.
- Setiawan, W. L., & Fahmi, I. (2020). Business Incubator Supporting Diffusion of Innovation, Entrepreneurship Development And Job Creation. *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)*, 242–247.
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif, 4*(1), 79–88.
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D. (2020). Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga, 20*(01), 36–46.
- Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4*(2), 15–30.
- Herawati, H. (2019). Pentingnya Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Perusahaan. *Akuntansi Unihaz - JAZ, 2*(1), 16–25.
- Jayakusuma, I. (2016). *Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan Pada PT. Taspen (Persero) Kcu Bandung*. 8–33.
- Poceratu, I. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Ii Ambon. *ALE Proceeding, 3*, 48–55. <https://doi.org/10.30598/ale.3.2020.48-55>
- Pt, D. I., Citra, C., Paluta, S., Suprpto, W., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *287064-Pengaruh-Kompetensi-Dan-Employee-Engagement-3F8a65Ca*. 6(1), 1–8.

- Purwosutjipto. (2016). H. M. N. Purwosutjipto, 1986, Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia, Jilid 6 Hukum Pertanggung, Jakarta: Djambatan, Hal. 10. 1. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, 8–46.
- Purnamawati, A. (2021). Dinamika Kelompok, Sinergitas Dan Motivasi Mencapai Target Usaha Tenan Pusat Inkubator Bisnis Ikopin (Pibi). *E-Coops-Day*, 2(1), 53–58.
- Risnawati, N. (2020). PELATIHAN MANAJEMEN USAHA BAGI UMKM DI KABUPATEN PACITAN–PROVINSI JAWA TIMUR. *E-Coops-Day*, 1(2), 111–114.
- Setiawan, W. L., & Fahmi, I. (2020). Business Incubator Supporting Diffusion of Innovation, Entrepreneurship Development And Job Creation. *23rd Asian Forum of Business Education (AFBE 2019)*, 242–247.
- Sugiyanto, S., Arum, D. P., & Rahayu, A. A. (2021). Implementasi Dan Formulasi Strategi Manajemen Risiko Pada Unit Usaha Sapi Perah Dan Produksi Susu Kud Sarwa Mukti. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 79–88.
- Sukandi, P., & Dwiputri, R. L. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja*. 468–476.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 98. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Susan Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Yunani, A., Supriyadi, E., Gunadi, T., & Supriyadi, D. (2020). Pemetaan Proses Bisnis Untuk Memudahkan Penilaian Kinerja Koperasi; Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan: Studi Kasus Pada Koperasi Nelayan. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 20(01), 36–46.