

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM ANGKRINGAN
IKI TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NOVA FARIZAL AZIS
NPM: 19.1.02.02.0232

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB) UNIVERSITAS
NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

NOVA FARIZAL AZIS

NPM : 19.1.02.02.0232

Judul :

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM ANGKRINGAN
IKI TULUNGAGUNG**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Pada Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

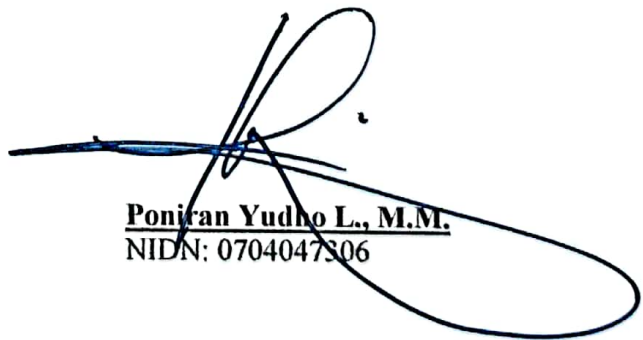
Tanggal : 04 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Diah Ayu Septi F., M.M.
NIDN: 0711098703

Dosen Pembimbing II



Poniran Yudho L., M.M.
NIDN: 0704047306

Skripsi oleh :

NOVA FARIZAL AZIS

NPM : 19.1.02.02.0232

Judul :

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM ANGKRINGAN
IKI TULUNGAGUNG**

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal: 21 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
2. Penguji I : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M.



Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nova Farizal Azis
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Tulungagung, 29 November 2001
NPM : 19.1.02.02.0232
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah ditertibkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 21 Juli 2023

Yang Menyatakan



Nova Farizal Azis
NPM: 19.1.02.02.0232

Motto:

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”

(QS At Taubah : 40)

Apapun yang ingin dilakukan lakukanlah, berusahalah, bukan bagaimana kita mengeluh dari banyaknya usaha, tetapi bagaimana caranya kita untuk terus berusaha.

Kupersembahkan karya ini untuk:

Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu saya tercinta yang tanpa lelah sudah mendukung semua keputusan dan pilihan dalam hidup saya serta tidak pernah putus mendoakan saya.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada kakak, adik, teman-teman saya yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Abstrak

Nova Farizal Azis: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Angkringan Iki Tulungagung, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata Kunci: Strategi MSDM, Kinerja Karyawan

Penelitian ini di latar belakang ketertarikan peneliti pada UMKM Angkringan Iki Tulungagung, dimana usaha tersebut awalnya hanyalah usaha kecil yang kurang dari empat tahun sudah menghasilkan usaha yang dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Angkringan Iki adalah UMKM yang bergerak di bidang makanan dan minuman ringan atau kuliner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Tulungagung. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan studi kasus pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Perolehan data dari sumber primer yakni hasil wawancara kepada Owner, Manajer, dan Kapten Lapangan Angkringan Iki. Adapun untuk mengecek keabsahan data penulis menggunakan triangulasi sumber data. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Angkringan Iki Tulungagung adalah usaha yang didirikan perseorangan yang bergerak di bidang makanan dan minuman ringan atau kuliner. Usaha tersebut dapat dikatakan cukup baik karena dalam menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia, namun ada beberapa hal yang harus dikembangkan lagi oleh Angkringan Iki. seperti mengadakan pelatihan kusus terhadap karyawan dengan maksud profesionalitas kinerja karyawan yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan, rahmat serta hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Sholawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberi petunjuk kepada setiap umat manusia dengan kemuliaan akhlaknya.

Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Angkringan Iki Tulungagung”, merupakan bagian untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Said dan Ibu Sumarmi yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Diah Ayu Septi F., M.M. selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi.

5. Poniran Yudho L., M.M. selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi.
6. Bapak Andrian Dwi Pamungkas selaku Owner Angkringan Iki.
7. Karyawan Angkringan Iki.
8. Semua pihak yang telah memberi dukungan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermamfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Kediri, 21 Juli 2023



Nova Farizal Azis
NPM: 19.1.02.02.0232

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL :	
HALAMAN PERSETUJUAN :	i
HALAMAN PENGESAHAN :	ii
HALAMAN PERNYATAAN :	iii
MOTTO :	iv
ABSTRAK :	v
KATA PENGANTAR :	vi
DAFTAR ISI :	viii
DAFTAR TABEL :	x
DAFTAR GAMBAR :	xi
DAFTAR LAMPIRAN :	xii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Peneliti.....	7
E. Manfaat Peneliti.....	7
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teori.....	8
1. Manajemen SDM.....	8
2. Strategi.....	11
3. Kinerja Karyawan.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Berpikir.....	22
BAB III : METODE PENELITIAN.....	24
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	24
B. Kehadiran Peneliti.....	25
C. Situs Penelitian.....	26
D. Tahapan Penelitian.....	27
E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan.....	28

F. Prosedur pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data.....	32
H. Uji Keabsahan.....	34
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Diskripsi Situs Penelitian dan Gambaran Umum Informan.....	38
B. Diskripsi Data Hasil Penelitian.....	48
C. Intrepretasi dan Pembahasan.....	58
BAB V : PENUTUP.....	67
A. Temuan.....	67
B. Implikasi.....	67
C. Rekomendasi.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu.....	18
4.1 : Gambaran Informan 1.....	47
4.2 : Gambaran Informan 2.....	48
4.3 : Gambaran Informan 3.....	48
4.4 : Data Hasil Penelitian.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar		halaman
2.1	: Kerangka Berpikir.....	23
3.1	: Komponen-komponen Analisa Data.....	32
3.2	: Triangulasi Sumber	36
4.1	: Logo Angkringan Iki.....	40
4.2	: Angkringan Iki Pusat.....	42
4.3	: Angkringan Iki II Bandung.....	42
4.4	: Angkringan Iki III Boyolangu.....	43
4.5	: Angkringan Iki Kota Tulungagung.....	44
4.6	: Struktur Organisasi.....	45
4.7	: Reduksi Data.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Pedoman Wawancara.....	72
2 : Catatan Wawancara.....	73
3 : Surat Izin Penelitian	82
4 : Surat Balasan Peneliti.....	83
5 : Kartu Bimbingan.....	84
6 : Pengajuan.....	86
7 : Dokumentasi.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam persaingan khususnya di bidang ekonomi, pasti setiap perusahaan menginginkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkopeten dan memiliki *skill* yang mendukung untuk mendorong suatu usaha perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Halisa (2020) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset dan modal terpenting untuk mendukung tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, organisasi atau perusahaan tidak akan jalan atau berkembang tanpa adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan memiliki *skill* untuk alat sebagai pendorong perusahaan agar dapat terus berkembang.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, setiap perusahaan perlu adanya suatu pengembangan dan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik bagi perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan pengelolaan dan kegiatan usaha dapat dilihat dari bagaimana suatu perusahaan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusiannya dalam mengelola dan mempromosikan perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu untuk merubah perusahaan menjadi lebih baik lagi. Adanya pengelolaan ini, perusahaan yang baik akan juga dapat memberikan hasil yang baik juga bagi karyawannya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Ibrahim, Syahrani, dan Hairul (2022) bahwasanya

pengelolaan merupakan inti dari suatu Manajemen Sumber Daya Manusia yang masih diatur dan dikelola oleh manusia itu sendiri karena manusia merupakan investasi yang paling berharga dan menjanjikan bagi suatu perusahaan. Manusia tidak hanya sekedar mengatur manusia lain untuk dapat bekerja secara produktif, akan tetapi bagaimana cara menjadikan manusia yang berharga bagi perusahaan atau organisasi sehingga akan menjunjung kinerja yang unggul.

Menurut Istiantara (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia ini terdiri dari Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masing-masing memiliki pengertian dan arti yang berbeda. Manajemen itu sendiri merupakan sebuah seni untuk jalannya proses dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya yang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Hal tersebut berkaitan dengan apa yang dikatakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu seni dan ilmu yang dapat dipelajari untuk mengatur peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh Syarief et al, (2022) adalah Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai seni sekaligus strategi yang digunakan perusahaan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari fungsi perekrutan, penerapan, perencanaan dan pelatihan Sumber Daya Manusia.

Premisari, Safaruddin, dan Furwanto (2022) juga berpendapat bahwasanya Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dianggap sebagai suatu masalah dalam sebuah bisnis. Karena Strategi Sumber Daya Manusia ini merupakan suatu kebutuhan yang diterapkan oleh setiap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Strategi SDM melibatkan praktik pengembangan yang terus-menerus diselaraskan melalui program, strategi, dan kebijakan yang diberikan oleh bisnis untuk mendukung keberhasilan suatu usaha.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan berbagai cara, kebanyakan perusahaan melakukannya sesuai dengan kebutuhan sehingga setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk melakukan pengembangan terhadap karyawannya. Hal tersebut juga dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keahlian atau *skill* karyawan melalui berbagai pelatihan-pelatihan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan agar dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan keahliannya. Menurut Miftahuddin (2019) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama untuk melakukan kegiatan yang *balance* untuk eksistensi perusahaan.

Umumnya, strategi sumber daya manusia ini meliputi strategi yang digunakan untuk melawan pesaingnya. Masing-masing strategi kompetitif ini dapat mengarah pada umpan balik karyawan dan perilaku peran karyawan, bergantung pada kasus yang terjadi di perusahaan. Namun,

karena strategi SDM ini merupakan program strategis yang didasarkan pada penyalarsan strategi korporat dan penyalarsan internal dalam organisasi, keberadaan strategi SDM ini dapat menciptakan dan memperkuat pola karyawan yang unik. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hamidi (2022) bahwasanya implementasi dari strategi ini sendiri termasuk dalam pengembangan budaya yang mendukung adanya strategi, menciptakan sebuah struktur-struktur organisasi yang efektif dan mengarah pada usahapemasaran, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memperdayakan sistem informasi dan menghubungkan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan atau organisasi. Suksesnya strategi dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seorang manajer untuk dapat memotivasi karyawannya.

Yang dimaksud dengan kinerja menurut Onsardi (2016) adalah suatu pekerjaan yang diperhatikan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan secara individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau institusi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau institusi tertentu. Kinerja ini dapat didefinisikan dalam catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Maka dari itu, yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah suatu tingkat pencapaian dalam

melakukan kebijakan dan kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan individu ketika mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya. Sinambela (2019) menyebutkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai aktualisasi tugas dan penyelesaian tugas untuk memperoleh suatu hasil tertentu. Pengertian ini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja lebih terfokuskan kepada proses, dimana perbaikan atau penyempurnaan dilakukan pada saat pelaksanaannya untuk mencapai hasil yang sempurna. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja atau prestasi dapat berlangsung secara optimal. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Adityatama (2019), bahwasanya kinerja adalah sebuah hasil kerja keras seseorang, dimana orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tolak ukur atau kemampuan yang diberikan, baik secara kuantitas atau kualitas. Dari kedua pernyataan di atas, kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang yang diukur dalam jangka waktu tertentu untuk menunjukkan apakah hasilnya sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas kerja atau tidak.

Dalam kesehariannya, karyawan Angkringan Iki melakukan kegiatannya dengan bekerja dengan bekerja secara *shift*. Adapun kerja *shift* yang ada di Angkringan Iki yaitu pagi dan sore hari. Ada beberapa dari sekian banyaknya karyawan yang dimiliki Angkringan Iki tidak mematuhi peraturan atau SOP yang diterapkan, maka Angkringan Iki Tulungagung memutuskan untuk menerapkan sistem kerja magang kepada karyawannya

yang baru masuk. Hal ini bertujuan untuk mendisiplinkan karyawannya, selain itu sistem magang ini juga dapat meningkatkan *skill* dari karyawan tersebut karena proses magang tersebut karyawan mendapatkan pelatihan mulai dari memperlakukan pelanggan dengan baik sampai dengan membuat pesanan sesuai dengan menu yang ada di Angkringan Iki.

Berkaitan dengan topik bahasan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang strategi SDM yang dilakukan UMKM Angkringan Iki Tulungagung. Peneliti memutuskan untuk membuat sebuah penelitian dengan judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Angkringan Iki Tulungagung”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti memfokuskan penelitiannya pada implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan oleh UMKM Angkringan Iki dalam proses meningkatkan kinerja karyawannya. Serta bagaimana strategi tersebut dapat memberikan suatu dorongan atau dampak terhadap karyawan tersebut yang pada akhirnya dapat loyal terhadap perusahaan dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

C. Rumusan Masalah

Setelah penulis melakukan observasi terhadap UMKM Angkringan Iki yang sudah dituangkan dalam latar belakang sekaligus menjadi fokus penelitian penulis, maka muncul pertanyaan bagaimana Strategi

Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Angkringan Iki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka peneliti menetapkan tujuan peneliti untuk menganalisis implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM Angkringan Iki dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang ekonomi tentang strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemilik Angkringan Iki

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan dan masukan kepada pemilik Angkringan Iki untuk dapat melakukan pengendalian atas karyawannya dengan baik melalui Strategi MSDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif. Makassar*. Makassar: Cv. syakir Media Press.
- Adityatama, Ilham. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. 19 Septemb.
- Barkah Lutfiyah Hamidi. 2022. "STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI DARINGAN KESONGO KULTUR DESA KESONGO KECAMATAN TUNTANG KABUPATEN SEMARANG." *Braz Dent J*. 33(1):1–12.
- Onsardi, Meilaty Finthariasari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. purbalingga: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Zuchri Abdussamad. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. edited by M. S. Dr. Patta Rapanna, SE. Makassar.
- Salim, dan Syahrums. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Farchan, Fauzi. 2018. "STRATEGI MSDM SEBUAH CARA MENCIPTAKAN KINERJA ORGANISASI DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING." *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 4(1, March):42–52. doi: 10.5281/zenodo.3551998.
- Halisa, Novia Nour. 2020. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 'Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan' Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review." *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal* 1(2 Desember):14–22. doi: 10.34306/abdi.v1i2.168.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Akarya.
- Ibrahim, Bumu Basudewo, Syahrani, dan Hairul. 2022. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Umkm Coffee Shop Point Culture."
- Istiantara, Dedik Tri. 2019. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia." *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)* 3(2). doi: 10.37367/jpi.v3i2.89.
- Khoiron, Adhi Kusumastuti &. Ahmad Mustamil. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Semarang: mahargjo hapsoro adi.
- Mahmudah Enny. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftahuddin, Arif Rahman, dan Asep Iwan Setiawan. 2019. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dakwah* 3(April):1–16. doi: 10.15575/Fakultas.
- Premisari, Agustina Ansadanti, Safaruddin, dan Edi Furwanto. 2022. "Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Journal Of International Management* 19–30.
- Sinambela, Poltak Sinambela dan Sarton. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Raja Gratindo Persada.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susan, Eri. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." 9(2):952–62.
- Syarief, Faroman, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo, dan dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by M. . Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Wahyuningtiyas, Ragil, Hesti Wahyu Windari, dan Budi Utomo. 2021. "Pentingnya Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing Pada Src Gurda Kencana (Studi Kasus Pada Umkm)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 6(1):33–40. doi: 10.38043/jimb.v6i1.3043.