

Penerapan Manajemen Kinerja Pada Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang

Satriadi^a, Liza^{a,b}, Lady Fitri Ayu Sihombing^{a,b*}, Maulana Mega Putri Dwi
Sukmawati^{a,b*}, Mario Radithaya Tama^{a,b*}
^{a,b,c,d,e} STIE Pembangunan Tanjungpinang, Jl. R. H. Fisabillillah, No. 34, Sei
Jang, Bukit Bestari, Sei Jang, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang,
Kepulauan Riau

*Email : satriadi@stie-pembangunan.ac.id

*Email : awizaaa25@gmail.com

*Email : ladyftrayu03@gmail.com

*Email : maulanamegaputri@gmail.com

*Email : marioradithyatama@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilaksanakan penelitian ini untuk mengetahui tentang penerapan kinerja pada Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang yang dilihat dari perencanaan strategis dan arah perusahaan, perencanaan anggaran perusahaan, perencanaan pengembangan karyawan dan peningkatan motivasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan metode wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan dan pemilik Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh diperoleh 3 orang. Teknik pengolahan data menggunakan tiga teknik yaitu : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini manajemen kinerja dari Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang tidak terealisasikan dengan maksimal. Dari segi perencanaan target perusahaan menimbulkan beban pada karyawan. Selanjutnya dari segi perencanaan anggaran perusahaan masih di kelola sendiri oleh pemilik perusahaan sehingga karyawan tidak mengetahui informasi tentang rencana anggaran perusahaan, dari segi perencanaan pengembangan karyawan masih minimnya program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, terakhir dari segi peningkatan motivasi upah karyawan yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawa yang diberikan dan tidak ada pengembangan karir di perusahaan ini.

Kata kunci: Manajemen, MSDM, Manajemen Kinerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan yang semakin meningkat, mengakibatkan kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas untuk menjalankan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Menurut Badriyah (2019) pengembangan Sumber daya manusia mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan kualitas dari produktivitas. Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh keberhasilan dari karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar tujuan dapat tercapai dibutuhkan adanya pengelolaan manajemen yang efektif

dan efisien. Manajemen yang dilaksanakan untuk mengetahui efektifnya pengelolaan suatu perusahaan yaitu manajemen kinerja.

Menurut Wibowo (Prawisma, 2017) manajemen kinerja dapat diartikan sebagai hubungan manajemen yang dibuat dan komunikasi yang dilaksanakan secara efektif. Manajemen kinerja mempunyai tujuan yang menyeluruh dalam menumbuhkan budaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan, proses dan peningkatan bisnis. Pada praktiknya setiap perusahaan mempunyai sistem manajemen kinerja yang berbeda-beda, hal ini menyebabkan perbedaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Di Kota Tanjungpinang saat ini telah berdiri beberapa toko buku yang menyediakan kebutuhan buku pembelajaran bagi khalayak umum. Salah satu toko buku yang sudah berdiri cukup lama yaitu Toko Buku Rumah Pintar. Toko Buku Rumah Pintar merupakan salah satu usaha toko buku di Kota Tanjungpinang sejak tahun 2008 yang didirikan oleh Ibu Wiliani, toko ini menyediakan beraneka ragam buku dari tingkat Pendidikan Usia Dini (PAUD), SD, SMP, SMK/SMA dan perguruan tinggi. Pelayanan yang baik selalu diutamakan untuk menciptakan kesan yang baik terhadap konsumen. Karyawan selalu diberikan pengarahan dan motivasi untuk selalu ramah dan melayani pembeli dengan baik, dengan harapan pembeli tidak merasa jenuh dan merasa nyaman saat berbelanja.

Pelayanan yang baik tidak menjadi tolak ukur kinerja suatu usaha sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan wawancara singkat dengan salah satu karyawan toko ini memperoleh informasi bahwa sering terjadi permasalahan seperti kurangnya komunikasi antara karyawan toko yang menyebabkan terjadi kesalahan saat melayani pembeli. Selain itu, pemilik toko yang sering meninggalkan tempat usaha dan tidak dapat dihubungi menyebabkan karyawan tidak mendapatkan informasi lengkap yang berhubungan dengan produk buku yang diinginkan konsumen. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan toko buku rumah pintar Tanjungpinang memperoleh informasi bahwa pembagian jam kerja dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan saat interview kerja. Para karyawan sangat mengeluhkan keadaan ini, karena karyawan dituntut untuk menguasai seluruh pekerjaan yang tidak menjadi tugas dan tanggungjawab saat kesepakatan kontrak kerja. Hal ini berarti masih kurangnya penerapan manajemen kinerja yang efektif dari pemilik toko dalam mengelola karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ates *et al.*, (2013) menemukan bahwa UKM terlibat dengan proses manajemen kinerja empat tahap, kesenjangan yang terjadi pada literatur. UKM lebih berfokus kepada perencanaan internal dan jangka pendek, akan tetapi tidak memperhatikan perencanaan internal dan jangka panjang. Tantangan utama untuk membuat manajemen kinerja yang efektif melalui penempatan yang tepat, keseimbangan dari praktik strategis dan operasional serta pengukuran yang sesuai.

Berdasarkan uraian masalah tersebut peneliti ingin mengetahui secara lebih lengkap tentang manajemen kinerja di Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang.

Sehingga dirumuskan judul penelitian ini yaitu “Penerapan Manajemen Kinerja Pada Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang”.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Menurut Mahsyud (Fitria & Husaini, 2019) mendefinisikan secara etimologis, bahwa saja manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*management*". sumber kata tersebut adalah *manager* dan *managgiare* yang memiliki arti : melatih seekor kuda dalam melangkah kakinya. kemudian dari kata manajemen sendiri ada tiga makna. Yaitu : pikiran (*mind*), tindakan (*action*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Hasibuan (2016), manajemen merupakan pengaturan yang dilakukan melewati tahapan yang diatur menurut rangkaian dari fungsi manajemen untuk mencapai tujuan tertentu. manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni untuk melaksanakan perbuatan dalam pencapaian tujuan tertentu (Siswanto, 2017).

Menurut Hasibuan (Badrudin, 2020), manajemen merupakan ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, manajemen diartikan sebagai ilmu yang mempelajari secara keseluruhan yang berhubungan dengan cara mengelola manusia dan mengarahkannya yang pada dasarnya memiliki latar belakang berlainan untuk satu tujuan tertentu (Fahmi, 2018).

Manajemen MSDM

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang dilaksanakan kepada individu (pegawai) dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan kemampuan seseorang. Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengembangan, penilaian, pemberian *reward*, dan pengelolaan anggota organisasi atau karyawan perusahaan (Sutrisno, 2020)

Menurut Yusuf & Maliki (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan, dan pemanfaatan penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan Bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Selain itu, menurut Putro et al. (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang menangani masalah dalam ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar dapat melakukan aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, perlu diperhatikan kebijakan dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen Kinerja

Menurut Dessler (Yuningsih, 2018) manajemen kinerja proses konsolidasi penetapan tujuan penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem yang bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Udekusuma, juga mendefinisikan manajemen kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga tujuan individu dan perusahaan saling bertemu (Iwantara, 2019).

Menurut Wibowo (Prawisma, 2017) manajemen kinerja diartikan sebagai hubungan manajemen yang dibuat dan komunikasi yang dilaksanakan secara efektif. Baird juga memberikan pendapat tentang definisi manajemen kinerja yaitu suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama (Kurniasari, 2018).

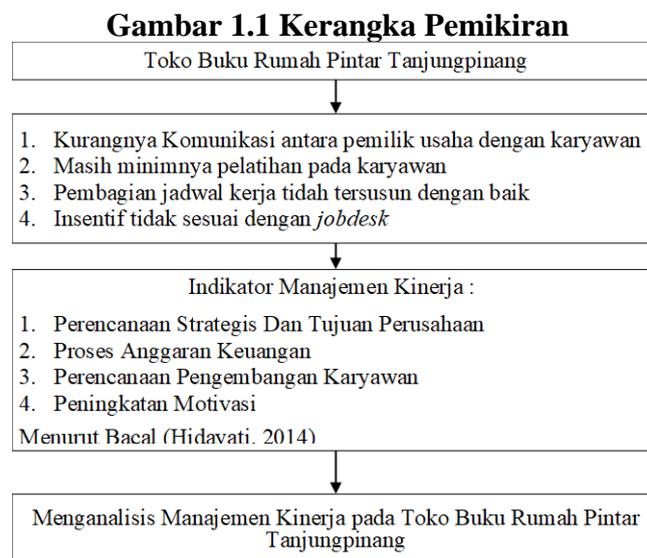
Indikator Manajemen Kinerja

Menurut Bacal (Hidayati, 2014) manajemen kinerja berkaitan erat dengan perusahaan meliputi :

1. Perencanaan strategis dan tujuan perusahaan
2. Proses anggaran keuangan
3. Perencanaan pengembangan karyawan
4. Peningkatan motivasi

Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini peneliti telah merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber : Konsep penelitian (2022)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek penelitian yaitu di Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengetahui secara rinci nilai dari suatu variabel yang terdiri dari satu variabel atau lebih bersifat tanpa mempunyai perbandingan antara variabel independen dengan variabel lainnya (Sujarweni, 2014).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Sedangkan, data sekunder merupakan sumberdata yang diperoleh dari orang lain dan berbentuk dokumen (Sugiyono, 2017)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga metode teknik pengumpulan data yaitu : Wawancara, Studi Pustaka, dan Dokumentasi.

Wawancara, menurut Sugiyono (2017) adalah kegiatan yang dilaksanakan secara lisan untuk memperoleh suatu informasi dalam bentuk tulisan atau rekaman audio visual maupun non visual. Wawancara umumnya dilaksanakan oleh peneliti untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti secara langsung atau tidak langsung. Selanjutnya, Studi Pustaka, merupakan teknik pengumpulan data melalui sumber-sumber kepustakaan seperti informasi dari buku-buku dan jurnal yang mendukung terkait permasalahan penelitian. Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari pengumpulan data berupa dokumen-dokumen atau catatan penting dari perusahaan yang mendukung penelitian.

Populasi dalam penelitian ini yaitu pemilik dan 2 orang karyawan Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang. Sedangkan penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Selanjutnya, definisi operasional variabel yaitu indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan fokus penelitian yang dilaksanakan, definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Manajemen Kinerja	Menurut Dessler (Yuningsih, 2018) manajemen kinerja proses konsolidasi penetapan tujuan penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem yang bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.	1. Perencanaan strategis dan tujuan perusahaan 2. Proses anggaran keuangan 3. Perencanaan pengembangan karyawan 4. Peningkatan motivasi Menurut Bacal (Hidayati, 2014)

Sumber : Hasil Pengolahan Penelitian (2022)

Teknik pengolahan data pada penelitian ini melalui 3 tahapan yaitu : Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan.

1. Reduksi Data

Menurut Sugiyono (2017) merupakan bagian dari teknik analisis data kualitatif yang berbentuk laporan dengan data lebih mendalam.

2. Penyajian Data

Penyajian data sebuah proses penyajian data yang berfungsi menganalisis data yang diperoleh dan digolongkan sesuai dengan pokok permasalahan dalam bentuk matriks, sehingga nantinya dapat mempermudah peneliti untuk melihat hubungan antara data yang satu dengan data lainnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahapan ini merupakan usaha untuk mencari serta memahami makna/ arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan alur sebab-akibat atau proposisi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Data Reduksi

Data hasil penelitian diperoleh melalui proses wawancara dengan responden terkait. Deskripsi responden pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Ibu Wiliani, merupakan pemilik Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang, yang berusia 48 tahun.
2. Ijal, merupakan karyawan Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang, berusia 25 tahun.
3. Muhammad Ali, merupakan karyawan Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang, berusia 22 tahun.

Reduksi Data

Bedasarkan wawancara dengan responden terkait indikator “Perencanaan Strategis Dan Tujuan Perusahaan” diperoleh informasi sebagai berikut :

No	Responden	Jawaban
1	Ibu Wiliani	<p>Untuk mencari karyawan baru, saya melakukan penyebaran lowongan kerja melalui media sosial seperti <i>Instagram</i> dan <i>facebook</i>. Setelah itu dilakukan interview, interview dengan membawa berkas lengkap, apabila orang itu sesuai dengan kebutuhan toko, saya akan mengingirimkan balasa melalui whatapss untuk melakukan training selama 1 minggu.</p> <p>Saya mendirikan toko buku ini untuk membiayai pondok pesantren hufazzul quran yang saya dirikan dilagoi, saya juga ingin menjadikan toko ini sebagai toko yang menjual buku terlengkap di tanjungpinang.</p> <p>Saya menjalin kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah seperti kampus dan dinas untuk menjual buku</p>
		<p>dan alat tulis kantor, saya juga berfokus kepada kebutuhan anak-anak TK dan Paud, karena pemasukan lebih banyak dari pembelian buku anak TK dan paud</p>
2	Ijal	<p>Saya melamar ditoko dari info teman ada lowongan kerja di toko buku., saya di interview setelah 2 hari melamar, setelah interview saya disuruh kerja langsung</p> <p>Ibu wiliani kadang-kadang memberikan arahan pekerjaan, sekarang sudah jarang dan sulit dihubungi saat karyawan butuh bantuan</p>
3	Muhammad Ali	<p>Saya mendapat info dari Instagram ada lowongan kerja sebagai penjaga toko buku, saya langsung melamar kerja saat hari itu dan langsung dipanggil interview untuk langsung bekerja.</p> <p>Ibu wiliani memberikan arahan kepada saya dan kawan kerja untuk bekerjasama memenuhi target penjualan selama 1 bulan sebesar 15 juta, akan tetapi target ini terlalu besar karena toko sepi tidak ada pembeli yang datang.</p>

Bedasarkan wawancara dengan responden terkait indikator “Proses Anggaran Perusahaan, Bimbingan dan Dokumentasi” diperoleh informasi sebagai berikut :

No	Responden	Jawaban
1	Ibu Wiliani	Saya menyusun keuangan toko sendiri tidak melibatkan karyawan menggunakan aplikasi axel, untuk mempermudah saya saat menghitung pemasukan dan pengeluaran toko, saya merencanakan dan menghitungnya sendiri, karena pernah terjadi pencurian oleh karyawan beberpa tahun lalu.
2	Ijal	Karyawan tidak pernah ikut mengitung pemasukan dan pengeluaran toko, ibu wili yang menghitung sendiri.
3	Muhammad Ali	Saya tidak pernah terlibat tentang keuangan, ibu wiliani sendiri yang menghitung pemasukan dan pengeluaran toko.

Bedasarkan wawancara dengan responden terkait indikator “Perencanaan Pengembangan Karyawan” diperoleh informasi sebagai berikut :

No	Responden	Jawaban
1	Ibu Wiliani	Karywan yang baru masuk akan melalui kegiatan training selama satu minggu, selanjutnya akan langsung bekerja dengan arahan dan petunjuk dari saya
2	Ijal	Saya hanya di berikan arahan 1 minggu saat training, setelah itu ditinggal sendiri. Ibu wili menyuruh belajar otodidak, saya merasa bingung karena tidak lengkap infonya
3	Muhammad Ali	Ibu wiliani hanya mengajarkan karyawan selama satu minggu, setelah itu ibu meninggalkan karyawan ke lagoi, seringkali ibu wiliani susah dihubungi.

Bedasarkan wawancara dengan responden terkait indikator “Peningkatan Motivasi” diperoleh informasi sebagai berikut :

No	Responden	Jawaban
1	Ibu Wiliani	Saya memberikan gaji karyawan selama satu bulan sebesar 800 ribu,karenat menyesuaikan pemasukan toko yang belum cukup untuk kebutuhan operasional toko dan toko sering sepi pembeli saat hari libur seperti hari sabtu dan minggu. Tidak ada promosi jabatan seperti tempat kerja lain, disini sistemnya semua menjadi karyawan dengan tugas yang sama
2	Ijal	Gajinya kecil hanya 800 ribu, kerjaannya sangat banyak dan susah Dari awal saya masuk tidak ada info naik pangkat, tugas dan tanggung jawab di toko ini sama semua.
3	Muhammad Ali	xGaji di toko ini kecil, kerjanya tidak sesuai dengan gaji yang diberikan, seringkali ibu wiliani memberi tugas yang tidak sesuai dengan kesepakatan saat interview. Tidak ada promosi jabatan, disini semua karyawan di anggap sama dan tugasnya sama.

Pembahasan

Penerapan Manajemen Kinerja pada Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang

Menurut Bacal (Hidayati, 2014) menyatakan bahwa manajemen kinerja harus berhubungan dengan perencanaan strategis dan arah perusahaan, proses anggaran perusahaan, perencanaan pengembangan perusahaan dan program peningkatan motivasi seperti tingkat gaji, promosi dan imbalan.

Perencanaan strategis dan arah perusahaan, Toko Buku Rumah Pintar melaksanakan *recruitment* karyawan melalui penyebaran informasi di media sosial seperti *Instagram* dan *facebook*. Hal ini sangat memudahkan bagi para pelamar yang ingin melamar pekerjaan di tempat ini. Interview dilaksanakan tidak menentu menyesuaikan dengan pemilik toko, hal ini kemungkinan akan mengakibatkan pelamar merasa lama menunggu kepastian untuk melaksanakan interview. Selanjutnya, setelah interview pelamar yang diterima diberikan arahan untuk langsung bekerja, akan tetapi sebagian karyawan hanya diajarkan sekali dan selanjutnya di arakan untuk belajar secara otodidak, hal ini kurang efektif dan bisa menyebabkan kesalahan dalam operasional toko.

Perencanaan tujuan pengembangan toko sangat tersusun dengan jelas, selain itu target yang akan diwujudkan sudah terencana yaitu dengan menjalin kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah seperti kampus dan dinas untuk menjual buku dan alat tulis kantor, saya juga berfokus kepada kebutuhan anak-anak TK dan Paud. Akan tetapi, karyawan mengeluhkan target penjualan dengan nominal yang cukup tinggi, karena toko tidak selalu ramai dengan pembeli.

Perencanaan anggaran perusahaan pada toko buku rumah pintar belum terealisasi dengan baik, Hal ini dikarenakan pemilik masih belum sepenuhnya percaya dengan karyawan untuk mengelola keuangan toko. Apabila hal ini terjadi terus menerus tingkat kepercayaan karyawan kepada pemilik akan menurun.

Perencanaan Pengembangan Karyawan, karyawan toko ini diberikan pelatihan selama satu minggu setelah diterima interview kerja. Hal ini sangat minim sekali akan pengetahuan tentang operasional toko. Pemilik toko yang sering meninggalkan tempat karena kebutuhan yang lain. Hal ini dapat mengakibatkan terjadi banyak kesalahan operasional toko, karena karyawan tidak sepuh memahami dengan waktu 1 minggu tersebut. Dibutuhkan training yang lebih lama untuk mengajarkan karyawan tentang seluruh kegiatan operasional toko dengan harapan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi.

Peningkatan motivasi, hal ini berkaitan dengan gaji dan promosi jabatan (pengembangan karir). Minimnya gaji yang diberikan dengan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan memungkinkan mengudurkan diri dari toko. Selain itu, tidak tersedianya promosi atau pengembangan karir untuk karyawan menyebabkan karyawan merasa jenuh saat bekerja.

SIMPULAN

Pengelolaan manajemen sumberdaya manusia pada Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang belum terealisasi secara maksimal. Karyawan mengeluhkan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan dengan target yang tinggi akan tetapi gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Keterbatasan pelatihan yang diberikan oleh pemilik toko yang mengakibatkan karyawan banyak melakukan

kesalahan saat bekerja. Selain itu, tidak adanya pengembangan karir atau promosi jabatan pada toko ini dapat mengakibatkan para karyawan bosan dan dapat meninggalkan toko ini secara cepat.

Keterbatasan dari penelitian ini peneliti tidak dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dikarenakan privasi dari toko tempat objek penelitian. Sehingga peneliti hanya dapat memperoleh informasi secara umum yang diizinkan oleh pemilik Toko Buku Rumah Pintar Tanjungpinang.

Sistem manajemen kinerja di Toko Buku Rumah pintar Tanjungpinang harus lebih ditingkatkan kembali. Pelatihan atau training yang diberikan dapat diperpanjang menjadi lebih lama selama 3 bulan supaya karyawan dapat lebih memahami proses kerja di toko. Selain itu untuk masalah gaji atau upah pemilik toko dapat berdiskusi dengan para karyawan untuk kesepakatan gaji yang diberikan, supaya karyawan merasa nyaman bekerja tidak merasa tertekan karena tugas yang berlebihan dengan gaji yang relative kecil.

REFERENSI

- Ates, A., Garengo, P., Cocca, P., & Bititci, U. (2013). The development of SME managerial practice for effective performance management. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 28–54.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Badrudin. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta.
- Fitria, H., & Husaini. (2019). Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43–54.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen (Dasar-Dasar, pengertian dan Masalah)*(Cetakan ke). PT Bumi Aksara.
- Hidayati, I. (2014). Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 1–10.
- Iwantara, I. W. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Pada Balai Diklat Keagamaan Denpasar Tahun 2018. *Jurnal Edutrained : Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan*, 3(2), 189–204.
- Kurniasari, R. D. (2018). *Pengaruh Inovasi Produk, Kreativitas Produk, Dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus pada Produk Kerajinan Enceng Gondok “AKAR”)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Prawisma, W. Y. (2017). *Penerapan Manajemen Kinerja Dengan Pendekatan Balance Scorecard Dalam Meningkatkan Akuntabilitas Pengelolaan Pd. Aneka Usaha Kota Madiun*. 2014.
- Putro, S. E., Latif, W. N. S., Sari, D. N., Helmiyatun, Risdianovi, N., Fuadah, S. S., Saputra, E. K., Bagho, K. L., & Niswah, C. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Supriyanto, L. Firdausiyah, G. O. Ritan, & Y. G. Nengsih (eds.)). Yayasan Hamjah Diha.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV. Sujarweni, V, W. (2014). *Metodologi Penelitian* (1st ed).

- PUSTAKA BARU PRESS. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.