

ANALISIS VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FINANCIAL MULTI FINANCE MAKASSAR

Sudirman*¹, Maryam², M Dakhri Sanusi³, Juminah⁴, Rahmat Hidayat⁵,

¹Program Studi Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

² Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Indonesia Timur, Indonesia

³ Program Studi Bisnis Digital, Politeknik LP3I Makassar, Indonesia

⁴ Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong, Indonesia

⁵ Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong, Indonesia

*Email Co-Authors: Sudirmanabdi@gmail.com

Article Info

Keyword:
Performance;
Employees.

Abstract: This research aims to determine and analyze the influence of training, compensation, work environment and work experience variables on employee performance at PT Finance Multi Finance Makassar, and aims to determine and analyze variables that have a dominant influence on employee performance at PT Finance Multi Finance Makassar.

The type of research used is descriptive quantitative, namely the author describes the results of observations and analyzes the data obtained in the field. The analysis used is regression analysis, in this case the regression used is multiple regression analysis. This analysis is used to look at the factors that influence employee performance. The writing of this thesis was completed in July 2023

After analyzing and discussing the problem, the author reached a conclusion showing that the variables training, compensation, work environment and work experience together have a significant influence on employee performance and have a very strong influence on employee performance. Partially, the variables training, compensation, work environment and work experience have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Finansial Multi Finance Makassar. The training variable partially has a dominant effect on employee performance at PT. Finansial Multi Finance Makassar. This means that in order to achieve more effective employee performance based on the goals and expectations of the organization, employees must be given good training and education in order to improve their abilities and technical skills based on the main functions and duties of an employee.

Article History:

Received: 2024-06-21

Revision: 2024-07-20

Accepted: 2024-08-09

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



PENGANTAR

Faktor sumber daya manusia merupakan dimensi yang penting untuk menentukan keberhasilan suatu instansi karena manusia adalah yang menjadi perencana dan penentu operasional suatu instansi dengan mengikutsertakan peran aktif sumber daya manusia itu sendiri terutama pemimpin dan orang yang dipimpinya dalam hal ini Karyawan.

Selain sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan instansi, manusia adalah makhluk yang mempunyai perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Berbagai

upaya selalu dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan bekerja sebagai salah satu anggota organisasi/instansi. Keterikatan seseorang untuk bekerja dalam organisasi/instansi, memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi dan sosial yang berbeda serta motivasi untuk bekerjapun berbeda.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pergerakan suatu instansi. Ukuran kemampuan seorang Karyawan dinilai dari sejauh mana tingkat kinerja Karyawan dalam suatu instansi. Secara umum, kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Semakin tinggi kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja instansi. Sebaliknya, semakin rendah kinerja Karyawan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja instansi.

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi Karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja Karyawan, diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliable tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja Karyawan secara baik. Disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk peencanaan karir bagi mereka masing-masing.

Jika kinerja personel diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya usaha personel atau karyawan untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja karyawan tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personel untuk menghasilkan kinerja. Menurut Moeheriono (2016:95), 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 (2017:604), 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. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi

merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel

Mengenai penilaian kinerja dan tujuannya, Mathis dan Jackson (2012 : 81) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan yang paling tidak disukai dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bias menjadi tidak menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, dan keduanya bias merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bias, tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lapangan dalam bentuk angka-angka. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka dan survei . Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, oleh karenanya dalam pemecahan masalah atau dalam upaya menjawab setiap pertanyaan penelitian digunakan metode deskriptif. Pada penelitian metode analisa yang digunakan adalah analisa regresi versi 26.0, dalam hal ini regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang diperoleh pada PT Finance Multi Finance Makassar. Sumber data Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel, yang terdiri atas data tentang tingkat

kinerja dan faktor-faktor berpengaruh dan Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Variabel Kinerja

Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS 26.0 for windows diperoleh hasil analisis output seperti terangkum dalam tabel 4, berikut :

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standarized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant) Pelatihan	,591	,521		1,134	,267
Kompensasi	,321	,080	,485	3,994	,000
Lingkungan Kerja	,199	,090	,279	2,204	,036
Pengalaman Kerja	,093	,038	,290	2,435	,022
	,261	,097	,337	2,708	,012
Multiple R	= 0,787				
R-Square	= 0,619				
F-Hitung	= 10,966				
Sig-F	= 0,000				

Sumber : Data diolah oleh Penulis

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (multiple R) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,787. Nilai R berkisar antara -1 hingga 1 yang menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variable dependent (kinerja karyawan) dan variable independen (Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sangat kuat.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R² (R-Squared) dari persamaan regresi adalah sebesar 0,619 atau 61,9% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara variabel dependent (kinerja karyawan) dan variable independen (Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja) adalah sebesar 61,9% dan sisanya sebesar 38,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

3. Uji Signifikansi Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis bahwa Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

4. Uji Signifikansi secara Parsial (Uji-T)

Pelatihan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan adalah 0,321. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel Pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Kompensasi

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi adalah 0,199. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,036. Nilai 0,036 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,093. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,022. Nilai 0,022 lebih kecil (<) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel pengalaman kerja adalah 0,261. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa nilai Sig. sebesar 0,012. Nilai 0,012 lebih kecil (>) dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar.

PEMBAHASAN

Pendidikan adalah merupkan alih transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun informal dengan maksud meningkatkan kemampuan dan kecerdasan individu baik kecerdasan intelektual (Intellectual Intelligence), kecerdasan emosional (Emotional Intelligence), dan kecerdasan spiritual (Spritual Intelligence), yang dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang bagaimana melakukan sesuatu yang baik dan bermanfaat baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan lingkungannya . Secara teoritis seseorang yang memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi dan kemudian digunakan pada jalan yang benar dan bermanfaat pada orang banyak, maka yang bersangkutan akan mendapatkan paling sedikit dua penghasilan sekaligus, yang pertama adalah meningkatkan kinerja dan kedua, memperoleh amal kebajikan.

Seseorang yang memiliki pendidikan berarti orang tersebut telah memiliki pengetahuan baik tentang teori dan konsep sekaligus berdampak pada perubahan perilaku dan sikap. Dengan demikian konsekuensi dari suatu pendidikan tersebut adalah bertujuan untuk melakukan perubahan dari sikap yang pesimis menjadi optimis, orang-orang yang ketika pada awalnya tidak mampu melakukan sesuatu menjadi orang yang mampu bahkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian pendidikan mampu mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sedangkan pelatihan adalah suatu pembelajaran yang sistematis dengan waktu yang relative berjangka pendek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan berupa keterampilan dan keahlian (skill) terhadap suatu bidang kerja tertentu terutama yang bersifat teknis (Misalnya: Bagian operator, bagian keuangan, manajemen operasional dan sebagainya).

Dalam hubungannya dengan obyek penelitian ini maka yang dimaksud pelatihan adalah suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Proses pelatihan ini biasanya lebih ditekankan pada karyawan yang baru guna menyesuaikan diri dalam berbagai jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Dengan kata lain untuk melakukan adaptasi dengan pekerjaan yang mungkin akan dikerjakan setelah dilakukan penempatan. Namun dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat, maka karyawan lamapun harus diikutkan dalam pelatihan guna mengetahui dan memahami penggunaan teknologi tersebut. Ini menunjukkan bahwa kemampuan manusia terhadap pengetahuan dan teknologi harus selalu bersifat dinamis dan berusaha meningkatkan melalui pendidikan dan pelatihan secara berkala dan berkesinambungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Oleh karena itu pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja baik individu maupun berkelompok untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain pelatihan dapat membantu karyawan untuk menambah dan meningkatkan keterampilan kerja, dan kecakapan baik teknis maupun manajerial .

Variasi keterampilan yang dimiliki seorang pegawai merupakan factor yang dapat mendorong motivasi, kinerja dan kepuasan kerja seseorang. Artinya semakin banyak variasi keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan semakin tinggi pula keinginan (Motivasi) untuk melakukan pekerjaan. Tingginya motivasi untuk bekerja akibat adanya kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan tersebut pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Seseorang yang menghasilkan prestasi kerja (kinerja) yang tinggi akan merasakan kepuasan tersendiri bagi dirinya. Lebih-lebih lagi jika seandainya prestasi kerja tersebut disertai dengan suatu pemberian penghargaan yang memadai. Oleh karena itu betapa pentingnya keterampilan dan keahlian bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji statistic secara parsial menunjukkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan faktor yang berpengaruh dalam Pelatihan adalah Classroom Methods, dimana dalam metode ini karyawan diberikan pengajaran, rapat, training, studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar. Sehingga, karyawan tidak hanya mengamati, namun langsung mengaplikasikan materi yang diberikan melalui training. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis maupun manajerial skill berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

Dengan kata lain, semakin sering seseorang mengikuti pendidikan dan pelatihan berdasarkan tugas dan fungsinya, akan dapat meningkatkan potensi kemampuan dan keterampilannya yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Keinginan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak terlepas dari adanya keinginan akan kebutuhan baik yang bersifat non materil terlebih lagi yang bersifat materil. Kedua keinginan manusia tersebut tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Kebutuhan yang bersifat non materil misalnya, adalah keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri dan sebagainya. Sedangkan kebutuhan yang bersifat materil salah satu diantaranya adalah pemberian kompensasi finansil baik berupa gaji, upah, bonus, komisi, hadiah dan insentif lainnya.

Upah, gaji dan semacamnya adalah termasuk kompensasi finansil. Akan tetapi kebutuhan manusia tidak hanya tergantung pada kompensasi finansil saja melainkan juga pada kompensasi non finansil. Kebutuhan kompensasi finansil lebih focus pada karyawan yang tinggi kebutuhan fisiologisnya yakni karyawan pada level menengah ke bawah. Sedangkan kompensasi non finansil lebih focus pada karyawan pada level menengah ke atas. Oleh sebab itu kompensasi tersebut baik finansil maupun non finansil adalah merupakan salah bentuk pemberian motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansil yang baik akan mendorong seseorang untuk berkinerja tinggi walaupun hanya bersifat sementara. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang akan bekerja dengan tenang dan konsentrasi dalam menghadapi pekerjaannya dan ini merupakan lingkungan kerja yang perlu dijaga dan dipelihara dengan baik.

Salah satu factor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan karyawan dalam bekerja adalah kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif dengan alasan bagaimanapun juga kondisi kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan spirit dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diamanahkan.

Lingkungan kerja harus mampu menyesuaikan dengan kondisi kerja yang dinamis. Proses pelayanan sangat didukung oleh sarana dan lingkungan kerja yang kondusif dan cukup tersedia tidak berlebihan dan kekurangan serta mudah mengikuti kemajuan dan perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan lainnya.

Hasil penelitian sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengalaman kerja bagi seorang karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bermuara pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara parsial variable pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.
- c. Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh dominant terhadap kinerja karyawan Pada PT. Finansia Multi Finance Makassar. Artinya, bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif berdasarkan tujuan dan harapan organisasi maka karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis berdasarkan fungsi dan tugas pokok seorang karyawan.

REFERENCE

- Aliminsyah & Padji. 2016. Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan. Bandung: Yrama Widya
- Alwi, Syafruddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif). Yogyakarta: BPFE.
- Sismar, A., Syah, S. R., & Sudirman, S. (2023). Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413-419.
- Sismar, A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2024). THE INFLUENCE OF PROMOTIONS AND DISTRIBUTION CHANNELS ON THE SALES VOLUME OF SURVEY PRODUCTS AT MSME CENTERS IN SORONG CITY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(1).
- Andriyan, Y., Rajab, A. M., Pamungkas, A. C., Muhamad, S., & Rahakratat, R. (2024). Transformasi E-Government Menuju Good Governance di Pemerintah Kabupaten Sorong. *Samakta: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 24-35.
- Andriyan, Y., Muhamad, S., Difinubun, Y., & Hidayat, R. (2022). EVALUASI PENGELOLAAN DANA DESA (Studi Pada Desa Di Kota Tual). *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 3(2), 17-24.
- Andriyan, Y. (2021). Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, 3(1), 47-54.
- Andriyan, Y., Rajab, A. M., Hidayat, R., Muhamad, S., & Munzir, M. (2023). Eksistensi Naskah Akademik Dalam Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 1-18.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Andriyan, Y., Munzir, M., Alfionita, E. N., Syahputra, A. Y. A., & Alting, H. (2023).

- PENINGKATAN PENGETAHUAN TENTANG MANAGEMENT EVENT PADA PERSIT YONIF 762 KOTA SORONG. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(6), 6417-6424.
- Irham, I., Syam, A. W., & Andrian, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran dan Administrasi Publik*, 3(1), 52-62.
- Iskandar, M. R., Nasir, N., Sismar, A., & Dfinubun, Y. (2023). Kinerja Keuangan Perusahaan: Telaah Rasio Keuangan (Studi Pada Pt. Jati Jaya Perkasa Mandiri Maros). *Financial And Accounting Indonesian Research*, 3(1), 22-27.
- Istijanto, 2015. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, Robert L dan Juh H. Jackson. 2016. Pengalaman dan Organisasi SDM Jakarta: Salemba Empat.
- Munzir, M., Dfinubun, Y., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Indeks Pembangunan Manusia dan Leverage pada Ketersediaan dan Keteraksesan Informasi Keuangan Daerah. *Fair: Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 18-32.
- Munzir, M., Andriyan, Y., Ramadani, F., Syafruddin, R. J., Fakdawer, E., & Tumana, R. J. (2023). Pelatihan laporan keuangan berbasis rumah ibadah pada Distrik Salawati Kabupaten Sorong. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 7(5), 4712-4719.
- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer goods: Pengaruh profitabilitas dan leverage terhadap nilai perusahaan dimediasi oleh corporate social responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153-165.
- Munzir, M., Rini, T. H. C., & Aziz, M. (2021). Implementasi CSR terhadap Citra Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*, 5(1), 1-11.
- Munzir, M., Felda, P. D., & Way, A. (2022). Pengaruh Struktur Financial Indicators Terhadap Kondisi Financial Distress pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 46-56.
- Munzir, M., & Wahdana, N. P. (2021). Pengaruh Opinion Shopping, Dan Debt Default Terhadap Penerimaan Opini Audit Going Concern. *Fair Unimuda*, 1-16.
- Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Simamora, Henry. 2015. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: BPSTIE YKPN.
- Siagian, Sondang P., 2016. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, S., Sismar, A., & Dfinubun, Y. (2023). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham pada Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 35-45.
- Syarif, Rusli, 2014. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan, Angkasa, Bandung.
- Wahidin, Suseno, 2016. Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Pengalaman Organisasi. Bandung: Tarsito.