

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi

**Gres Enjelita Panjaitan**

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [Greslita20801@gmail.com](mailto:Greslita20801@gmail.com)

**Iwan Asmadi**

Universitas Bina Sarana Informatika

**Tri Lestari**

Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kamal Raya No.18, RT.6 / RW.3, Cengkareng Kota Jakarta Barat.

**Abstract.** *The human resource management strategy carried out by PT. Mitra Lestari Bumi Abadi to improve employee performance. The purpose of this researcher is to identify Human Resource Management Strategies in Improving Employee Performance at PT. Jakarta's eternal earth conservation partner. This study uses a non-statistical quantitative analysis method with data collection methods through interviews with the leadership/HRD and employees of PT. Mitra Lestari Bumi Abadi Jakarta, as well as by conducting direct field observations and documentation. The results of the research show that PT. Mitra Lestari Bumi Abadi implements several effective human resource management strategies to improve employee performance, namely: Recruitment and selection to obtain employees according to company criteria, regular employee training and development to improve employee skills and knowledge in the field of work, performance evaluation good and regular basis to help identify employee strengths and weaknesses, Compensation and incentives to achieve better performance results, positive organizational culture that encourages collaboration, teamwork, and innovation. In conclusion, an effective human resource management strategy can help improve employee performance.*

**Keywords:** *Strategy, Human Resource Management, Employee Performance*

**Abstrak.** Strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Mitra Lestari Bumi Abadi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengidentifikasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra lestari bumi abadi Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif non statistik dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dengan pimpinan/ HRD dan karyawan PT. Mitra Lestari bumi Abadi Jakarta, serta dengan melakukan observasi langsung di lapangan dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Mitra Lestari Bumi Abadi menerapkan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan , yaitu: Rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan secara teratur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam bidang pekerjaan, Evaluasi kinerja yang baik dan teratur untuk membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, Kompensasi dan insentif untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik, budaya organisasi yang positif yang mendorong kolaborasi, kerja tim, dan inovasi. Dalam kesimpulannya, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Strategi, Manajemen Sumber daya Manusia, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan manajemen SDM dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien meski diperhatikan supaya menunjang strategi yang akan diterapkan. “Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas SDM (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM”. (Dani & Putra, 2022)

SDM merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, SDM dalam suatu perusahaan menjadi unsur penggerak bagi sumber daya lainnya. “Tanpa adanya SDM dalam perusahaan maka sumber daya lainnya tidak dapat dikelola, sebaliknya jika dalam suatu perusahaan hanya ada SDM tanpa unsur sumber daya lainnya maka SDM tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut (Ariyanto et al., 2021)”. Oleh Karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan, yang diharapkan mampu untuk menjawab semua tanggapan yang datang baik dari dalam maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, permasalahan yang terjadi pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi atau yang biasa di singkat dengan sebutan PT. Milba belum memahami pentingnya strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Milba hanya fokus pada perekrutan karyawan yang berkualitas tanpa memperhatikan aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di Indonesia terutama pada PT. Milba. Dengan mengetahui strategi-strategi manajemen SDM yang efektif, diharapkan PT. Milba dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga dapat bersaing dan bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Non statistika dengan wawancara langsung dan observasi.

Melalui penelitian ini, diharapkan PT. Mitra indah lestari bumi abadi dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dianggap penting karena dengan

meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan daya saingnya di pasar.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Strategi**

Strategi dapat didefinisikan berupa perluasan geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, rasionalisasi karyawan, divestasi, likuidasi, dan usaha merupakan metode untuk mencapai tujuan jangka panjang. “Pada dasarnya strategi adalah cara yang dilakukan untuk membantu dan mempermudah dalam memecahkan masalah, dan sekumpulan cara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, sebuah rencana dalam kurun waktu yang telah ditentukan” (Arianto et al, 2018). Strategi adalah pengertian misi dan tujuan perkumpulan, termasuk kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan secara tegas keadaan-keadaan yang kejam dan pengaruh kekuasaan dari luar perkumpulan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kemajuan perkumpulan perusahaan.

Menurut (Meningkatkan & Karyawan, 2019) Menjelaskan strategi dapat didefinisikan proses dari mengidentifikasi dan melakukan perencanaan strategi pada organisasi. apa yang dilakukan manajer untuk mengembangkan strategi organisasi Tahap Dasar di proses manajemen strategi meliputi penentuan bisnis, melakukan audit eksternal dan internal, merumuskan arah yang baru, menerjemahkan misi menjadi tujuan strategi, formulasi strategi untuk mencapai tujuan strategi, implementasi, dan mengevaluasi kinerja. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan proses perencanaan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau seseorang maupun pemimpin dengan beberapa pertimbangan berupa faktor-faktor internal dan eksternal pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga mampu unggul dari para pesaingnya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manusia adalah inti dari segala sistem yang ada di sebuah perusahaan sehingga harus menjadi perhatian utama sebelum menjalankan proses bisnis” Tedja (2020). “Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya” (Marno et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia (HRM atau Human Resource Management) adalah suatu pendekatan strategi dalam mengelola karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi

melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Serangkaian kebijakan dan praktik yang dirancang untuk memaksimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Proses mengelola karyawan dalam organisasi dengan memaksimalkan kinerja dan memenuhi kebutuhan karyawan secara seimbang. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian kebijakan, praktik, dan proses yang dirancang untuk mengelola karyawan dengan tujuan memaksimalkan kinerja mereka, memenuhi kebutuhan karyawan secara seimbang, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada kapasitas pekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup pencapaian target dalam berbagai bidang, seperti produktivitas, kualitas, inovasi dan pengembangan diri. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil kerja dan kontribusinya terhadap organisasi. “ Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan” (Robert L. Mathis & John H. Jackson).

Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, mengurangi biaya, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat meningkatkan reputasi organisasi dan membantu organisasi untuk bersaing dengan pesaing dipasar. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan dan pengakuan. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan secara teratur dan terstruktur, biasanya melalui proses penilaian kinerja. kinerja pegawai adalah hasil kerja dari tingkat kualitas kerja pegawaisecara efektif dan efisien pada satu periodetertentu untuk mengembangkan suatu organi-sasi serta melakukan tanggung jawabnyasebagai pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Yulia Mujiaty, Iwan Asmadi, Deasy Novayanti, 2022)

### **METODE PENELITIAN**

Menggunakan metode penelitian kuantitatif non statistik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Mitra Lestari Bumi Abadi melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan faktor- faktor yang mempengaruhinya. Dalam teknik analisis data , peneliti

menggunakan teknik Analisis Kuantitatif Non Statistik. Yaitu data yang disajikan dalam bentuk pernyataan atau kalimat untuk menjelaskan substansi permasalahan, sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Digunakan PT. Mitra Lestari Bumi Abadi**

#### **1. Rekrutmen dan Seleksi**

Proses seleksi dan rekrutmen yang terdapat pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi melibatkan beberapa tahap, seperti:

- a. Pengumuman lowongan pekerjaan: Perusahaan akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui situs web mereka, platform rekrutmen online, media sosial, atau melalui saluran-saluran lain yang sesuai.
- b. Peninjauan aplikasi: Tim rekrutmen akan meninjau aplikasi yang masuk dan melakukan seleksi awal berdasarkan kualifikasi yang tercantum dalam lamaran pekerjaan.
- c. Wawancara: Calon karyawan yang memenuhi syarat akan diundang untuk mengikuti wawancara. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai format, seperti wawancara tatap muka, wawancara telepon, atau wawancara video.
- d. Tes atau penilaian keterampilan: PT. Mitra Lestari Bumi Abadi mengharuskan calon karyawan untuk mengikuti tes atau penilaian keterampilan terkait dengan pekerjaan yang dilamar. Ini dapat meliputi tes pengetahuan teknis, tes keterampilan komunikasi, atau studi kasus.
- e. Penawaran kerja: Jika calon karyawan berhasil melewati tahap seleksi, perusahaan dapat memberikan penawaran kerja dengan rincian mengenai gaji, tunjangan, jadwal kerja, dan persyaratan lainnya.
- f. *Onboarding*: Setelah calon karyawan menerima penawaran kerja dan mereka akan memulai proses *onboarding*, yang melibatkan pengenalan terhadap perusahaan, pelatihan, dan persiapan untuk memulai tugas mereka.

## 2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diterapkan PT Mitra Lestari Bumi Abadi yaitu Setiap orang yang baru masuk akan menjalani proses training atau kerap disebut mingguan dalam kurun waktu yang tidak bisa ditentukan / Tergantung kepada skill dan daya tangkap sipekerja baru tersebut. Pekerja baru ini akan dipasangkan dengan seorang senior atau pekerja yang sudah bekerja diatas 1 tahun. Disini dia akan dikenalkan dengan dunia pendingin tahap awal. Pekerja baru akan di ajak ke berbagai tempat dan jenis pendingin yang berbeda guna mengetahui tahap awal ilmu pendingin dan tata udara. Kemudian setelah 3 bulan masa training, Pekerja baru dinilai sudah sanggup atau mampu untuk mengenali dasar pendingin dan tata udara. Selanjutnya pekerja baru ini akan di bawa ke pusat training center atau biasa disebut camp pelatihan teknisi yang berpusat di Jakarta Utara atau Sunter. Disana dia akan di didik oleh kepala tim atau kerap disebut kepala teknisi. Mereka akan diberikan materi atau pelajaran tahap kedua mengenai ilmu pendingin dan tata udara secara tertulis. Tidak jauh beda dengan sekolah pada umumnya, disana juga mereka diajak untuk menulis , membaca, praktek, dan memecahkan masalah mengenai ilmu pendingin. Setelah pelatihan fase 1 sekitar 1 Minggu, Pekerja baru yang sudah dibarengi materi dasar ini akan bekerja kembali di cabang masing-masing dengan intensitas pekerjaan yang sudah berbeda dengan sebelumnya.

## 3. Evaluasi Kinerja

Proses evaluasi kinerja yang diterapkan oleh PT. Mitra Lestari Bumi Abadi yaitu:

### a. Penetapan tujuan

Harus memiliki tujuan kerja yang jelas dan terstruktur untuk karyawan atau tim PT. Mitra Lestari Bumi Abadi

### b. Pemantauan kinerja

Mengumpulkan data tentang kinerja karyawan atau tim selama periode waktu tertentu

### c. Penilaian kinerja

Menganalisis data yang dikumpulkan dan menilai kinerja karyawan atau tim terhadap tujuan kerja yang telah ditetapkan atau standar yang ditetapkan.

## 4. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi atau insentif yang diterapkan oleh PT. Mitra Lestari Bumi Abadi seperti Bonus Kinerja, PT Mitra Lestari Bumi Abadi memberikan bonus kinerja kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan. Bonus ini berupa bonus individu

atau bonus tim, tergantung pada cara pencapaian target dilakukan, juga memberikan kenaikan gaji, memberikan hadiah seperti alat baru, maupun penghargaan lainnya.

## **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi**

### 1. Gaya Kepemimpinan

Ada tiga Gaya Kepemimpinan yang terdapat pada PT Milba yaitu sebagai berikut:

#### a. Keterbukaan

Keterbukaan bisa juga diartikan mau menerima arahan ketika disampaikan secara etis, keterbukaan juga berarti bersedia menerima kritik, umpan balik konstruktif, dan protes dari siapa pun yang mungkin bermanfaat, tanpa mempertimbangkan tingkat kontribusi.

#### b. Kebebasan Perbaikan

Dalam hal ini, kebebasan adalah cara seorang pemimpin yang selalu memperbaiki masalah atau *problem* yang terjadi pada perusahaan.

#### c. Kebebasan Bekerja

Dalam hal ini, kebebasan berarti memberikan karyawan atau bawahannya kebebasan untuk berkreasi dan berinovasi untuk kemajuan perusahaan.

Kewajiban pemimpin adalah untuk memberikan jawaban yang bijaksana dan tepat untuk berbagai perubahan dan kesulitan yang dihadapi zamannya, yang diselesaikan bersama dengan individu-individu yang dipimpinnya (Asmadi et al., 2022). Pemimpinlah yang idealnya mampu menyatukan berbagai elemen dan unsur dalam kelompok tersebut.(Sari Rahayu, Hendi S Muchtar, Revita Yanuarsari et al., 2022)

### 2. Motivasi

#### a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung yang dilakukan oleh PT. Mitra Lestari Bumi Abadi yaitu dengan memberikan motivasi secara langsung oleh pimpinan kepada bawahannya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Yang bersifat , pujian, penghargaan, tunjangan, bonus dan sebagainya.

#### b. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung yang diberikan PT. Mitra Lestari Bumi Abadi yaitu merupakan pemberian fasilitas—fasilitas yang mendorong dan mendukung semangat kerja atau kelancaran tugas sehingga karyawan bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka. Misalnya : kendaraan untuk karyawan, alat-alat yang baru untuk mempermudah karyawan melakukan pekerjaannya serta

penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk meningkatkan semangat bekerja karyawan sehingga menjadi produktif.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Kehadiran tepat waktu

Karyawan harus hadir tepat waktu di kantor dan ditempat kerja tidak boleh terlambat.

#### b. Kerjasama tim

Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi kerjasama tim sangat diperlukan karna karyawan bekerja dengan tim dan berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### c. Kualitas kerja yang baik

Karyawan harus bekerja dengan baik sehingga menghasilkan layanan yang berkualitas tinggi

#### d. Pakaian kerja yang sesuai

Karyawan harus mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan terutama pada bagian safety, seperti harus memakai rompi dan topi supaya terhindar dari kecelakaan kerja.

### 4. Fasilitas / Alat Kerja

Dalam PT Mitra Lestari Bumi Abadi terdapat Fasilitas atau alat kerja dapat berupa peralatan fisik, sistem, atau infrastruktur yang mendukung berbagai kegiatan. Peralatan Produksi Termasuk mesin-mesin, perangkat mekanis, dan alat lainnya yang digunakan dalam proses produksi barang atau jasa. Peralatan Keamanan meliputi sistem keamanan alat pengecek suhu, alarm kebakaran, sistem pengaman pintu, dan peralatan pelindung diri seperti helm, sarung tangan, dan rompi pelindung.

### 5. Sistem Gaji

Seringkali gaji yang seharusnya diterima tanggal 5 diundur sampai tanggal 20 itupun kalau cair, jumlah yang dicairkan 50% hal ini membuat teknisi malas bekerja dan pekerjaannya terkesan asal-asalan sebagai bentuk protes akan hal itu.

## **Mengukur Keberhasilan Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi**

### 1. Penilaian Prestasi Karyawan

Pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi Penilaian prestasi karyawan biasanya dilakukan dengan menggunakan berbagai metode dan alat evaluasi, seperti evaluasi kuantitatif (misalnya, pencapaian target penjualan atau target harian karyawan), evaluasi kualitatif (misalnya, penilaian



atas kualitas kerja), penilaian 360 derajat (melibatkan umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan bawahan), dan *self-assessment* (penilaian diri sendiri oleh individu tersebut). Contohnya berapa unit yang bisa diambil oleh satu tim satu harinya, Berapa banyak ac yang dapat diselesaikan satu tim perbaikan perhari.

## 2. Budaya Perusahaan

### a. Menetapkan nilai-nilai perusahaan

Pemimpin menetapkan nilai-nilai inti yang menjadi dasar budaya perusahaan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi seperti nilai kejujuran, inovasi, kerjasama, dan keunggulan dalam segala hal.

### b. Memperkuat perilaku yang di inginkan

Pemimpin berperan dalam memperkuat perilaku yang sesuai dengan budaya perusahaan. Pemimpin harus menjadi contoh teladan dengan menunjukkan perilaku seperti kerja keras, integritas, atau kepemimpinan kolaboratif. Pimpinan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi juga memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang menunjukkan perilaku yang mendukung budaya di PT. Mitra Lestari Bumi abadi.

### c. Mendorong kolaborasi dan kerjasama

Pimpinan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi mendorong budaya kerjasama dan kolaborasi dengan memfasilitasi tim kerja yang saling mendukung antar karyawan.

### d. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan

Pimpinan PT. Mitra Lestari Bumi Abadi menciptakan lingkungan dimana komunikasi terbuka dan transparan dihargai. Dengan demikian, pemimpin memfasilitasi aliran informasi yang sehat dan membangun kepercayaan diantara karyawan.

## 3. Mutasi Karyawan

Pada PT Mitra Lestari Bumi Abadi setiap bulan akan ada kroscek dari head technician siapa saja yang kinerjanya naik akan naik posisi dari helper ke teknisi, dari teknisi ke kepala regu, dari kepala regu ke kepala tim, dari kepala tim ke wakil head technician, dan dari wakil *head technician ke head technician*. Posisi bisa berubah kapan aja tergantung kebersihan setiap teknisi atau karyawan. Teknisi atau karyawan juga bisa pindah kerja ke cabang-cabang lain tergantung kebutuhan dan keahlian seorang karyawan itu.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

PT. Mitra Lestari Bumi Abadi telah menerapkan berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti: Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat, Pelatihan dan Pengembangan Karyawan, Evaluasi Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Insentif. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi yaitu seperti: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Fasilitas / Alat Kerja, Sistem Gaji. Cara PT. Mitra Lestari Bumi Abadi mengukur keberhasilan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara: Penilaian Prestasi Kinerja, Budaya Perusahaan. Mutasi Karyawan. Maka dari itu pimpinan PT. Mitra Lestari Bumi Abadi selalu memperhatikan sistem gaji supaya tidak telat memberikan gaji kepada karyawan dan memberikan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik terhadap karyawan agar kinerja karyawan dalam PT. Mitra Lestari Bumi Abadi meningkat.

## DAFTAR REFERENSI

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Arianto, E., Manajemen, P., & Kontemporer, S. (n.d.). *Efendi Arianto, Pengantar Manajemen Strategi Kontemporer, Strategi di Tengah Operasional*, Jakarta: Kencana, 2017, h 63 1 10. 11–23.
- Arianto, E., Manajemen, P., & Kontemporer, S. (n.d.). *Efendi Arianto, Pengantar Manajemen Strategi Kontemporer, Strategi di Tengah Operasional*, Jakarta: Kencana, 2017, h 63 1 10. 11–23.
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Marno, E., Mm, N., & Paradifa, R. (2020). SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* /, 11(1), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Meningkatkan, D., & Karyawan, K. (n.d.). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sari Rahayu, Hendi S Muchtar, Revita Yanuarsari, C. S., Romdah Romansyah, Mahmud Farid, Amir Supriatna, E. D. L., Lisnawati, AA. Aman Abdur Rahman, , Iwan Asmadi, M., Habaib, Amit Saepul Malik, Arman Tirtajaya, Iis Suryani, I. K., Caridin, Yuliana, Sobari, Arum Maslachah, Machrus Ali, D., & Ermawati, RA Zarkasih, Siti Latifah, Bambang Yasmadi, K. (2022). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan (Pertama)*. CV. Tohar Media. <https://toharmedia.co.id/product/kepemimpinan-dalam-organisasi-pendidikan/>
- Yulia Mujiaty, Iwan Asmadi, Deasy Novayanti, D. N. S. (2022). PELAKSANAAN PROSEDUR KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI BAGIAN TATA USAHA PADA SMK JAKARTA 1 JAKARTA BARAT. *Jurnal AKRAB JUARA*, 7(2), 8–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i2.1810>
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>