

Pengaruh Operasional UPT dan Pengembangan SDM terhadap Kesejahteraan Pegawai dalam Meningkatkan Daya Saing pada UPT Samudera Nizam Zachman Jakarta

Ari Soeti Yani, Yoga Fauzi

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

*Correspondence: arisoetiyani@gmail.com, yogafauzi86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis moderasi sistem operasional UPT dan pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai dalam meningkatkan daya saing Samudera Nizam Zachman Jakarta. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 133 responden yang merupakan pegawai dan konsumen Samudera Nizam Zachman Jakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling. Metode pengolahan data pada penelitian ini adalah menggunakan smartPLS dengan tujuan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel daya saing, operasional UPT dan pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai. Variabel daya saing tidak mampu memoderasi pengaruh operasional UPT dan Pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai Samudera Nizam Zachman Jakarta

Kata kunci : Operasional UPT, Pengembangan SDM, Kesejahteraan Pegawai dan Daya Saing.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the moderation of the operational system of UPT and HR development on employee welfare in increasing the competitiveness of Samudera Nizam Zachman Jakarta. The population in this study used a sample of 133 respondents who were employees and consumers of Samudera Nizam Zachman Jakarta. The data collection technique used simple random sampling. The data processing method in this study was using smartPLS with the aim of testing the hypothesis. The results of this study concluded that there was a positive and significant influence between the variables of competitiveness, operational UPT and HR development on employee welfare. The competitiveness variable was unable to moderate the influence of operational UPT and HR Development on employee welfare of Samudera Nizam Zachman Jakarta

Keywords : UPT Operations, HR Development, Employee Welfare, and Competitiveness.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah melakukan kegiatan produksi jual beli atau mengadakan perjanjian bisnis dengan kolega yang dilakukan secara terus menerus yang dapat memperoleh keuntungan (Aditya & Cholifah, 2017). Selain itu, perusahaan diartikan sebagai badan usaha yang melakukan aktivitas pada sektor perekonomian (keuangan, industri, dan perdagangan), yang dilakukan secara teratur, transparan, dan dengan tujuan memperoleh laba. Fungsi berdirinya perusahaan untuk memproduksi produk dalam bentuk barang atau menyediakan jasa yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dan orang lain. Produk merupakan suatu benda yang memiliki nilai untuk ditawarkan kepada pasar dan mendapatkan perhatian dari pembeli akan kegunaan benda tersebut (Maddepungeng, 2017). Selain itu, perusahaan memiliki fungsi dalam menjaga keseimbangan kebutuhan yang dimiliki oleh pelanggan berdasarkan tingkat konsumsi. Untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, maka perlunya penentuan ketentuan atau kriteria prosedur teknis yang harus dilakukan, seperti fasilitas dan sarana penunjang berhalannya Perusahaan (Abdi, 2020).

Maka dalam menjalankan kegiatan teknis diperlukannya unit atau satuan khusus untuk mengatasi permasalahan teknis terhadap kegiatan produksi atau pengiriman yang dapat memperlancar kegiatan perusahaan. Unit pelayanan terpadu bisa menjadi sektor untuk mengawasi atau menjalankan aktivitas perusahaan dalam memperoleh keuntungannya dengan mempertimbangkan setiap SOP yang berlaku (Arham dkk, 2020). Dengan adanya manajemen operasional, perusahaan dapat mengetahui cara

mengelola atau menjalankan aktivitas perusahaan dengan pendekatan yang modern, pendekatan ini dapat memudahkan dalam menganalisis dan memperbaiki system di perusahaan atau organisasi (Maddeppungeng dkk, 2015)

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi faktor perencanaan, pelaku, dan penentu tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka kegiatan operasional yang telah dirancang oleh perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sarana dan prasana penunjang kegiatan operasional perusahaan tidak ada gunanya apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia justru akan menimbulkan kerusakan dan kerugian pada perusahaan. Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang cakap dalam menjalankan tugasnya, namun kontrol terhadap sumber daya manusia yang dimiliki harus dilakukan meskipun itu sulit. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap dalam memberikan bantuan tenaga, pikiran dan kreatifitas terhadap kegiatan operasional yang ada pada perusahaan dalam mencapai tujuannya, pentingnya aspek tenaga manusia dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan dapat memberikan manfaat yang sangat signifikan dalam menghasilkan suatu produk atau menyediakan suatu jasa yang berkualitas dan menjadi pembeda pada pesaing bisnis (Krisdianto & Nurhajati, 2017).

Persaingan bisnis dalam menciptakan produk yang berkualitas atau jasa yang bermanfaat menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan terbosan dalam bentuk kreatif dan inovatif berdasarkan ide yang cemerlang. Manajemen operasional dan sumber daya yang baik pada perusahaan dapat menjadi faktor pendukung untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin banyak, dengan menjalankan operasional teknis yang terpadu secara baik memungkinkan perusahaan dapat memberikan produk atau jasa yang berdaya saing dan menjadi ciri khas terhadap produk atau jasa yang diciptakan. Daya saing sendiri memiliki arti sebagai keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan terhadap produk atau jasa yang dimana keunggulan tersebut tidak dimiliki oleh pesaing bisnis lainnya, contohnya: perbedaan harga, tempat yang strategis, promosi. Untuk mencapai hal itu diperlukannya rasa percaya pelanggan terhadap produk atau jasa yang ada, kepuasan pelanggan adalah perasaan atau harapan pelanggan terhadap sejauh mana kualitas produk atau jasa yang dibeli. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh operasional UPT dan pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai dalam meningkatkan daya saing pada UPT Samudera Nizam Zachman Jakarta

Kajian Teori

Manajemen Operasional

Grand theory yang digunakan dalam penelitian adalah manajemen operasional yang dimana memiliki pengertian sebagai dalam pemahaman manajemen operasional ini dapat diketahui terdapat gagasan hasil pemikiran para ahli seperti yang disampaikan (Darmawan & Fauzi, 2013) yang berpendapat manajemen operasional merupakan usaha untuk menambah nilai produktifitas kegiatan bisnis dengan mengelompokkan beberpa tahapan-tahapan dari menyusun rencana, melakukan proses, memberikan pelayanan, serta mengawasi dan mengontrol seluruh kepentingan agar berjalan dengan efisien. Manajemen operasional yang berjalan dengan baik pada suatu perusahaan atau organisasi dapat menciptakan kesejahteraan pegawai yang akan membuat pegawai merasa loyal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Firman dkk, 2023).

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket “benefits” dan program-program pelayanan pegawai dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota organisasi dalam jangka panjang (Abbas, 2019). Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Cahya dkk, 2021).

Hubungan Operasional UPT Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Variabel penerapan operasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Berjalannya sistem operasional yang baik oleh perusahaan atau organisasi dalam aktivitas usahanya tanpa adanya kecelakaan kerja yang membayangi, akan memberikan pengaruh positif pada kesejahteraan pegawai. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa penerapan operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Penerapan SOP dalam operasional perusahaan yang baik meningkatkan rasa percaya pegawai terhadap perusahaannya. Penerapan

operasional mencakup kesanggupan perusahaan dan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya (Yusran & Sodik, 2018).

Hubungan Pengembangan SDM Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Terdapat pengaruh positif signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kesejahteraan pegawai yang memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi sdm yang dimiliki perusahaan, semakin tinggi kompetensi sdm yang dimiliki oleh pegawai pada bidangnya atau bukan pada bidangnya maka semakin tinggi juga rasa sejahtera yang dimiliki oleh pegawai. Pengembangan sdm secara parsial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai. Pengembangan sdm dapat dilakukan dalam bentuk upaya pemberian pelatihan kompetensi pada bidang terkait maupun tidak terkait yang harus diikuti oleh setiap pegawai agar mendapatkan wawasan lebih dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat menjadi nilai tambah skill pegawai jika sudah tidak bekerja pada perusahaan tersebut (Krisdianto & Nurhajati, 2017).

Hubungan Daya Saing Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa semakin tingginya daya saing yang dihadapi oleh perusahaan dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap nasib dari kesejahteraan pegawainya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa daya saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Persaingan dalam dunia bisnis sudah menjadi hal yang wajar dilakukan oleh setiap perusahaan, namun perlunya kesiapan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ada dari pesaing bisnis lainnya. Perusahaan harus mampu memberikan kreativitas dan inovasi terhadap produk atau jasa yang dimiliki agar tidak tertinggal oleh pesaing bisnisnya, jika perusahaan tidak mampu melakukan persaingan maka nasib dari pegawainya akan sangat buruk (Maddeppungeng dkk, 2015).

Moderisasi Daya Saing Atas Pengaruh Operasional UPT Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Daya saing terbukti dapat menjadi perantara antara penerapan operasional terhadap kesejahteraan pegawai, daya saing mengacu pada kesiapan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang akan dilakukan dengan berlandaskan kesiapan sistem operasional perusahaan dalam menciptakan atau menjaga suatu produk dan jasa pada kondisi yang bagus. Penerapan operasional yang tidak baik merupakan beban bagi perusahaan dalam mensejahterakan pegawainya (Hasibuan, 2017). Oleh sebab itu, penerapan operasional menjadi sektor penting perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis pada masa mendatang.

Moderisasi Daya Saing Atas Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Daya saing mempengaruhi pengembangan sdm dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai, hal ini disebabkan oleh perusahaan memerlukan sdm yang ahli pada bidangnya dan beberapa bidang tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya menghasilkan produk atau jasa yang baik dan dapat digunakan oleh pelanggan secara maksimal. Pengembangan sdm yang dilakukan oleh perusahaan dan ditujukan kepada pegawainya bertujuan untuk pegawai mendapatkan pemahaman tambahan terhadap bidang yang ditugaskan dan tidak ditugaskan, sehingga membuat pegawai dapat memiliki sudut pandang pikiran lebih luas dari pada sebelumnya (Fahmi, 2016). Oleh sebab itu, kompetensi yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam upaya mendapatkan skill tambahan dapat bermanfaat dalam menghadapi persaingan bisnis yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 150 pegawai Samudera Nizam Zachman, sedangkan sampel berjumlah 133 responden dengan jumlah indikator variabel yang diteliti sebanyak 15. Penelitian ini menggunakan software *smarPLS SEM* (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) dalam mengolah dan membuktikan hipotesis yang ada. Analisis PLS SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model (Sugiyono, 2014). Uji model pengukuran atau outer model menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* > 70 (tinggi), *loading* 0,50 sampai 0,60 (masih dapat diterima).

Discriminant validity membandingkan akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}). $AVE > 0,50$ (baik). Reliability: Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach alpha $> 0,70$. Uji model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory. Diukur menggunakan 3 kriteria yaitu R-Square, F-Square, Estimate For Path Coefficients. R-Square yang merupakan uji goodness-fit model, Nilai R-square dalam suatu variabel harus memiliki nilai lebih besar dari 0.500 35.

F-square, Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural. Estimate For Path Coefficients melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan dari hasil p value $< 0,05$ atau nilai t statistik lebih dari 1,96.

HASIL

Penelitian ini menggunakan sampel terpilih yakni sebanyak 133 responden dari jumlah pegawai dengan responden wanita berjumlah 65 orang dan laki-laki berjumlah 68 orang. Usia responden pada penelitian ini berdasarkan kriteria penelitian yakni usia 25-45 tahun. Sedangkan untuk pendidikan pegawai yakni sebanyak 50% responden memiliki pendidikan S1, 40% memiliki pendidikan SMA/SMK/Sederajat, -% memiliki pendidikan D3, dan sisanya 10% memiliki pendidikan S2. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square (PLS), yang merupakan model persamaan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Software yang digunakan adalah SmartPLS (Partial Least Square).

Tabel 1
Cross Loading

Indikator	Daya Saing	Kesejahteraan Pegawai	Operasional UPT	Pengembangan SDM	Daya Saing x Operasional UPT	Daya Saing x Pengembangan SDM
A1	0.873	0.874	0.915	0.848	-0.819	-0.834
A2	0.874	0.878	0.878	0.882	-0.760	-0.772
A3	0.879	0.869	0.900	0.870	-0.830	-0.842
A4	0.847	0.861	0.879	0.859	-0.785	-0.791
A5	0.876	0.861	0.903	0.869	-0.811	-0.825
B1	0.880	0.868	0.858	0.905	-0.787	-0.804
B2	0.862	0.874	0.865	0.895	-0.792	-0.794
B3	0.866	0.878	0.863	0.903	-0.802	-0.810
B4	0.868	0.877	0.872	0.876	-0.796	-0.799
B5	0.854	0.830	0.843	0.868	-0.798	-0.808
C1	0.856	0.907	0.869	0.857	-0.781	-0.784
C2	0.870	0.895	0.873	0.869	-0.788	-0.799
C3	0.868	0.892	0.860	0.879	-0.785	-0.791
C4	0.876	0.891	0.875	0.887	-0.808	-0.814
C5	0.864	0.893	0.869	0.865	-0.782	-0.798
D1	0.905	0.855	0.869	0.862	-0.809	-0.818
D2	0.879	0.856	0.852	0.862	-0.774	-0.787
D3	0.891	0.881	0.878	0.877	-0.815	-0.824
D4	0.866	0.848	0.853	0.848	-0.774	-0.785
D5	0.885	0.841	0.849	0.858	-0.799	-0.806
Daya Saing x Operasional UPT	-0.897	-0.881	-0.895	-0.894	1.000	0.991
Daya Saing x Pengembangan SDM	-0.908	-0.890	-0.908	-0.903	0.991	1.000

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa semua nilai cross loading untuk semua variabel memiliki nilai $> 0,5$. Sehingga semua item variabel lolos dalam pengujian cross loading. Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE $> 0,5$. Sedangkan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini bersifat reliabel karena menghasilkan nilai cronbach's alpha $> 0,7$; sehingga dapat dikatakan bahwa data telah lolos uji reliabilitas maka data dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Tabel 2
Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Daya Saing	0.784	$> 0,5$	Valid
Kesejahteraan Pegawai	0.802	$> 0,5$	Valid
Operasional UPT	0.801	$> 0,5$	Valid
Pengembangan SDM	0.792	$> 0,5$	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 3
Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Result
Daya Saing	0.931	>0.7	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai	0.938	>0.7	Reliabel
Operasional UPT	0.938	>0.7	Reliabel
Pengembangan SDM	0.934	>0.7	Reliabel

Sumber : data olahan

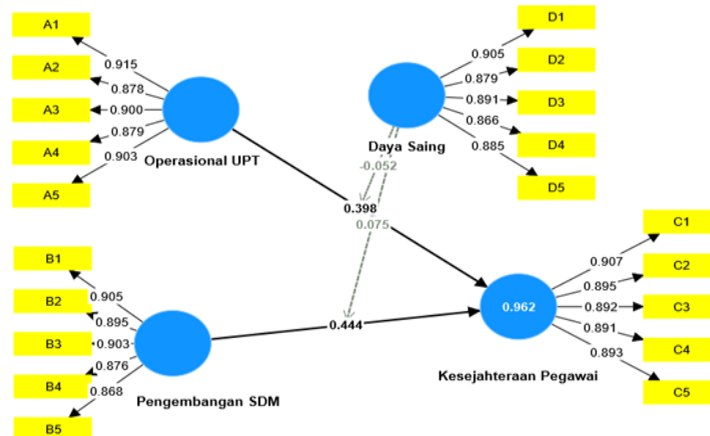
Adapun pada analisis data akan disajikan pertama kali mengenai hasil uji model struktural (inner model) pada koefisien determinasi (R²). Dalam menentukan nilai koefisien determinasi, nilainya berkisar dari 0 sampai 1 dan dibagi menjadi tiga kriteria penilaian, yang pertama untuk nilai R-square (R²) (1 – 0,75) termasuk bersifat kuat, yang kedua untuk nilai R-square (R²) (0,74 – 0,5) termasuk bersifat sedang, yang ketiga untuk nilai R-square (R²) (0,49 – 0,25) termasuk bersifat lemah. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kesejahteraan Pegawai	0.962

Sumber : data olahan

Hasil nilai koefisien determinasi (r square) yang dihasilkan oleh konstruk penelitian adalah variabel operasional UPT, pengembangan SDM, daya saing mempengaruhi operasional UPT (moderasi) dan daya saing mempengaruhi pengembangan SDM (moderasi) kepada variabel kesejahteraan pegawai sebesar 0,962 atau 96,2%. Sedangkan sisanya sebesar 3,8% (100-96,2) dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.



Sumber : data olahan

Gambar 1
PLS Algorithm

Tabel 1.5
Hasil Kalkulasi Bootstrapping

Kode	Hipotesis	Original Sample	T statistics	P values	Kesimpulan
H1	Daya Saing -> Kesejahteraan Pegawai	0.187	2.130	0.033	Diterima
H2	Operasional UPT -> Kesejahteraan Pegawai	0.398	5.168	0.000	Diterima
H3	Pengembangan SDM -> Kesejahteraan Pegawai	0.444	5.122	0.000	Diterima
H4	Daya Saing x Operasional UPT -> Kesejahteraan Pegawai	-0.052	0.756	0.450	Ditolak
H5	Daya Saing x Pengembangan SDM -> Kesejahteraan Pegawai	0.075	1.016	0.310	Ditolak

Sumber : data olahan

Pengaruh Daya Saing Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Terdapat pengaruh positif signifikan variabel Daya Saing -> Kesejahteraan Pegawai, dikarenakan nilai P-value sebesar $0,033 < 0,05$ atau nilai t-statistik $> t$ hitung ($2,130 > 1,60$) dengan kata lain semakin besarnya daya saing yang dialami oleh perusahaan menambahkan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan taraf Sejahtera materi bagi dirinya.

Pengaruh Operasional UPT Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Terdapat pengaruh positif signifikan variabel Operasional UPT -> Kesejahteraan Pegawai, dikarenakan nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t-statistik $> t$ hitung ($5,168 > 1,60$) dengan kata lain semakin bagusnya sistem operasional perusahaan dapat memudahkan perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dan dapat menambahkan keuntungan bagi perusahaan secara signifikan.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Terdapat pengaruh positif signifikan variabel Pengembangan SDM -> Kesejahteraan Pegawai, dikarenakan nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai t-statistik $> t$ hitung ($5,122 > 1,60$) dengan kata lain perusahaan dikatakan baik apabila sumber daya manusianya memiliki kemampuan atau skill yang mumpuni pada bidangnya yang membuat pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan sangat baik dan membuat pegawai merasa lebih senang.

Moderisasi Daya Saing Atas Pengaruh Operasional UPT Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Tidak terdapat pengaruh ejahter Daya Saing x Operasional UPT (moderasi) -> Kesejahteraan Pegawai, dikarenakan nilai P-value sebesar $0,450 > 0,05$ atau nilai t-statistik $< t$ hitung ($0,756 < 1,60$) dengan kata lain aspek daya saing dan operasional upt apabila dilakukan secara bersamaan atau beriringan tidak menjadi penentu apakah pegawai ejahter merasa dirinya ejahter, masih perlunya faktor lain untuk mengisi kekurangan tersebut.

Moderisasi Daya Saing Atas Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Tidak terdapat pengaruh variabel Daya Saing x Pengembangan SDM -> Kesejahteraan Pegawai (moderasi) -> Kesejahteraan Pegawai, dikarenakan nilai P-value sebesar $0,310 > 0,05$ atau nilai t-statistik $< t$ hitung ($1,016 < 1,60$) dengan kata lain aspek daya saing dan pengembangan sdm tidak menjadi faktor pada bagi perusahaan dalam menciptakan suasana pegawai yang sejahtera, masih perlunya faktor lain untuk melengkapi kekurangan tersebut.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel daya saing, operasional UPT dan pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai. Variabel daya saing tidak mampu memoderasi pengaruh operasional UPT dan Pengembangan SDM terhadap kesejahteraan pegawai Samudera Nizam Zachman Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A. P., 2020. Analisis Pengaruh Peralatan, Waktu Bongkar Muat dan Tenaga Kerja Bongkar Muat Terhadap Produktivitas Bongkar Muat di Pelabuhan Batu Ampar Batam. *Skripsi*, Universitas Maritim AMNI Semarang
- Aditya, B., Cholifah, Istanti Enny., 2017. Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3).
- Arham, M. A., Mattoasi, Monoarfa, R., Husain, S. P., Lukum, A., 2020. Strategi Pengelolaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Era Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19). *Jurnal Sibermas (Sinergi Pemberdayaan Masyarakat)*, 9(2), 120–130.
- Abbas, W. A. F., 2019. Strategi Pengembangan SDM dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif di Era Digital. *Adliya*, 13(1), 115–126.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., Swasti, F. F., 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Darmawan, D., Fauzi, K. N., 2013, *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta

Ari Soeti Yani dan Yoga Fauzi, *Pengaruh Operasional UPT dan Pengembangan SDM Terhadap Kesejahteraan Pegawai dalam Meningkatkan Daya Saing pada UPT Samudera Nizam Zachman Jakarta*

Firman, F. A., Paramarta, V., Budiman, R. F., Salewe, Y., Karlis, 2023. Fungsi SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research*, 1(3), 289-303.

Hasibuan, M. S. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Krisdianto, B., Nurhajati, 2017, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 85-97.

Maddeppungeng, A., 2017. Pengaruh Manajemen Rantai Pasok (MRP) Pada Daya Saing dan Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi di DKI-Jakarta, *Jurnal Konstruksia*, 8(2), 23-36

Maddeppungeng, A., Suryani, I., Herlambang, F., 2015. Analisis Pengaruh Value Chain Terhadap Keunggulan Bersaing dalam Mencapai Kepuasan Kontraktor pada Perusahaan Ready Mix Beton di Banten. *Jurnal Fondasi*, 4(1), 37-51.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yusran, A., Sodik, 2018. Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-

11