Journal Science Innovation and Technology (SINTECH) ISSN 2745-7214 (e)
Volume 7, Nomor 1 Bulan November 2026 Halaman : 78-86 DOI: 10.47701

Analisis Peran Mediasi Kinerja Karyawan Dalam Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efisiensi Operasional (Studi Kasus PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali)

Ni Kadek Sri Utari[1*], Made Satria Wibawa[2], Elena Aulia Santana[3]
[1,2,3]Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana
Jl. PB. Sudirman, Denpasar 80232, Bali, Indonesia
Corespondensi: sriutari@unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui kontribusi sistem manajemen SDM terhadap efisiensi operasional perusahaan pengolahan dan ekspor komoditas perikanan, PT Hatindo Makmur, yang berlokasi di Pelabuhan Benoa, Bali. Selain mengevaluasi hubungan langsung, kajian ini menguji peran kinerja karyawan sebagai variabel perantara (mediator). Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), yaitu cara analisis statistik yang dipakai untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini dengan melibatkan 56 karyawan sebagai responden. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur yang dikombinasi dengan teknik observasi, wawancara mendalam, serta penelusuran dokumentasi internal. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan positif dan memiliki pengaruh besar secara langsung kepada kinerja karyawan maupun efisiensi operasional. Begitu pula, tingkat kinerja karyawan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional. Lebih lanjut, analisis efek tidak langsung mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan menjalankan fungsi mediasi secara signifikan dalam menghubungkan praktik manajemen SDM dengan efisiensi operasional perusahaan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan tata kelola ketenagakerjaan yang terencana untuk memicu efektivitas kerja staf dan mendorong kelancaran seluruh rantai produksi ekspor.

Kata kunci: *Efisiensi Operasional, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, SEM-PLS.*

ABSTRACT

This study examines the contribution of the human resource management (HRM) system to the operational efficiency of PT Hatindo Makmur, a fishery commodity processing and export company located at Benoa Harbor, Bali. In addition to evaluating direct relationships, it tests the role of employee performance as a mediating variable. A quantitative approach was applied using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS), a statistical technique used to test relationships among variables, with 56 employees as respondents. Primary data were collected through structured questionnaires, combined with observation, in-depth interviews, and a review of internal documentation. The results show that HRM has a positive and substantial direct effect on both employee performance and operational efficiency. Employee performance also has a positive and significant effect on operational efficiency. Furthermore, the indirect effect analysis confirms that employee performance significantly mediates the relationship between HRM practices and the company's operational efficiency. These findings underscore the importance of well-planned workforce management to enhance staff effectiveness and ensure the smooth operation of the entire export production chain.

Journal Science Innovation and Technology (SINTECH) ISSN 2745-7214 (e)
Volume 7, Nomor 1 Bulan November 2026 Halaman : 78-86 DOI: 10.47701

Keywords: *Operational Efficiency, Employee Performance, Human Resource Management, SEM-PLS*

PENDAHULUAN

Dinamika kompetisi pada industri pengolahan serta ekspor hasil laut menuntut setiap entitas bisnis untuk mampu mengoptimalkan alokasi daya secara presisi demi menjaga kelangsungan operasional dan produktivitas harian. Dalam lanskap industri ini, tata kelola sumber daya manusia (SDM) memegang posisi sentral karena mencakup tahapan strategis mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, peningkatan keahlian dan kompetensi, pengukuran capaian kerja, hingga pemberian kompensasi yang adil. Pengintegrasian fungsi-fungsi ketenagakerjaan tersebut secara konsisten diyakini sanggup melejitkan kontribusi individu sekaligus memperlancar efisiensi alur operasional organisasi.

PT Hatindo Makmur merupakan entitas bisnis yang berkedudukan di kawasan strategis Pelabuhan Benoa, Denpasar, Bali, dengan fokus usaha utama pada pengolahan komoditas perikanan tangkap (terutama tuna segar dan beku) untuk pasar ekspor mancanegara. Rangkaian aktivitas usahanya bersifat kontinu dan terintegrasi, meliputi pendaratan serta penerimaan bahan baku ikan, tahapan preparasi/pengolahan (fillet, loin, steak), pemaketan, pembekuan di fasilitas cold storage, hingga pengiriman logistik internasional. Karena setiap fase bergantung pada fase sebelumnya, pembagian peran kerja yang presisi serta koordinasi antardivisi menjadi syarat mutlak agar siklus manufaktur dapat berjalan tanpa hambatan (bottleneck).

Namun, berdasarkan hasil pengamatan lapangan dan dialog bersama unit Human Resource Department (HRD), perusahaan masih menghadapi kendala operasional seperti hambatan komunikasi antarstaf, koordinasi interdivisi yang belum solid, serta kondisi lingkungan kerja yang memerlukan pembenahan. Kondisi ini berpotensi menghambat kontinuitas proses produksi ekspor. Oleh karena itu, efektivitas praktik pengelolaan SDM perlu dievaluasi secara sistematis untuk membuktikan keterkaitannya dengan tingkat kinerja individu dan efisiensi kegiatan operasional. Penilaian empiris ini menjadi krusial agar keputusan manajemen didasarkan pada data teruji, bukan sekadar asumsi prosedural semata.

Meskipun sejumlah literatur telah meneliti hubungan antara praktik SDM dan efisiensi operasional, studi yang secara empiris memosisikan kinerja karyawan sebagai variabel mediasi pada sektor industri pengolahan hasil laut masih terbatas. Oleh sebab itu, penelitian ini diselenggarakan untuk menutup celah literatur tersebut dengan mengambil setting di PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali. Hal ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen agribisnis serta masukan praktis bagi pemangku keputusan dalam merumuskan taktik peningkatan kinerja staf dan efisiensi produksi. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mendasar untuk: (1) Menganalisis pengaruh langsung manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali. (2) Menganalisis pengaruh langsung dari pengelolaan sumber daya manusia terhadap efisiensi operasional di PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali. (3) Menganalisis pengaruh langsung kinerja karyawan terhadap efisiensi operasional di PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali. (4) Menganalisis peran mediasi kinerja karyawan pada hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan efisiensi operasional di PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah PT Hatindo Makmur yang berlokasi diarea kompleks Pelabuhan Benoa, Denpasar, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi dilakukan berbasis metode purposive atas pertimbangan

relevansi karakteristik bisnis pengolahan ekspor hasil laut dengan fokus permasalahan yang diteliti. Rangkaian pengumpulan data di lapangan diselenggarakan selama lima bulan, mulai Maret hingga Juli tahun 2026, mencakup fase penyebaran instrumen hingga finalisasi pengolahan data.

Jenis, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari karyawan PT Hatindo Makmur menggunakan kuesioner berskala Likert. Tiga variabel utama yang diukur dalam instrumen mencakup Manajemen Sumber Daya Manusia (X), Kinerja Karyawan (Z), dan Efisiensi Operasional (Y), yang selanjutnya dianalisis menggunakan alat Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS).

Penelitian ini menggunakan data yang berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya yaitu tanggapan kuesioner 56 responden karyawan, hasil wawancara terstruktur bersama jajaran manajemen, serta observasi partisipatif terhadap alur kerja manufaktur. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari profil resmi perusahaan, bagan struktur organisasi, catatan jumlah personel, publikasi ilmiah, dan buku referensi relevan.

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui empat instrumen utama: (1) Kuesioner menggunakan skala likert 5 poin (skor 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju) guna menilai indikator-indikator variabel X, Z, dan Y; (2) Wawancara terstruktur untuk menggali kebijakan SDM; (3) Observasi lapangan untuk mengamati koordinasi kerja harian; serta (4) Studi dokumentasi dan kepustakaan guna menyusun landasan teoretis.

Analisis Data

Pengolahan data mencakup statistik deskriptif dan pengujian hipotesis berbasis SEM-PLS. Analisis deskriptif menyajikan gambaran demografis responden serta rekapitulasi skor indikator. Evaluasi model SEM-PLS terbagi menjadi dua tahapan utama:

1. Outer Model (Model Pengukuran): Mengevaluasi validitas diskriminan diuji melalui nilai muatan silang (cross loading) yang lebih kecil dari nilai muatan pada konstruk yang dituju, sedangkan reliabilitas konstruk diuji melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70.
2. Inner Model (Model Struktural): Menilai kelayakan model melalui koefisien determinasi (R^2), akar rata-rata kuadrat sisa terstandarisasi (SRMR < 0,08), dan koefisien jalur (β). Signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung (mediasi) diuji dengan teknik bootstrapping dengan cara menguji apakah nilai t-statistic (≥ 1,96) dan p-value (< 0,05) terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Hatindo Makmur

PT Hatindo Makmur merupakan entitas perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang kegiatan usahanya berfokus pada pengolahan bahan baku menjadi barang jadi di sektor industri serta ekspor komoditas perikanan, yang secara resmi beroperasi sejak tahun 1999 di kawasan Pelabuhan Benoa, Denpasar, Bali. Berdiri di atas lahan seluas 2.100 m^2, perusahaan mengkhususkan diri pada komoditas ikan pelagis dan demersal segar maupun beku guna memenuhi standar pasar ekspor internasional. Alur produksi dimulai dari penerimaan pasokan bahan baku dari nelayan lokal dan mitra pemasok, dilanjutkan ke tahap preparasi (fillet, loin, steak), pemaketan higienis, penyimpanan pada fasilitas pendingin (cold storage),

hingga pendistribusian kapal ekspor. Koordinasi interdivisi yang efisien menjadi penentu utama dalam menjaga kontinuitas rantai pasok dingin (cold chain) ini.

Dalam tata kelola ketenagakerjaan, PT Hatindo Makmur mengintegrasikan fungsi perencanaan SDM, rekrutmen, penyeleksian, penempatan kerja, dan program pelatihan bertahap. Setiap karyawan baru menjalani orientasi dan masa percobaan selama tiga bulan. Guna menjamin standar mutu keselamatan pangan dunia, perusahaan menerapkan sertifikasi Hazard Analysis and Critical Control Point (HACCP) serta British Retail Consortium (BRC). Pelatihan kebersihan (sanitation and hygiene) diselenggarakan berkala untuk menanamkan kedisiplinan dan keterampilan teknis staf.

Analisis *Structural Equation Model* (SEM-PLS)

Evaluasi model SEM-PLS diawali dengan pengujian Outer Model (model pengukuran) untuk memastikan keandalan serta keabsahan instrumen penelitian.

Tabel 1. Evaluasi Validitas Konvergen (Outer Loading dan AVE)

Variabel	Item Indikator	Outer Loading	Nilai AVE	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	X1	0,965	0,809	Valid
	X2	0,914		Valid
	X3	0,935		Valid
	X4	0,957		Valid
	X5	0,963		Valid
	X6	0,883		Valid
	X7	0,708		Valid
	X8	0,890		Valid
	X9	0,890		Valid
	X10	0,879		Valid
	X11	0,938		Valid
	X12	0,838		Valid
Kinerja Karyawan (Z)	Z1	0,709	0,633	Valid
	Z2	0,832		Valid
	Z3	0,842		Valid
	Z4	0,787		Valid
	Z5	0,860		Valid
	Z6	0,717		Valid
	Z7	0,749		Valid
	Z8	0,880		Valid
	Z9	0,888		Valid
	Z10	0,755		Valid
	Z11	0,717		Valid
	Z12	0,781		Valid

Variabel	Item Indikator	Outer Loading	Nilai AVE	Keterangan
Efisiensi Operasional (Y)	Y1	0,935	0,785	Valid
	Y2	0,842		Valid
	Y3	0,949		Valid
	Y4	0,959		Valid
	Y5	0,959		Valid
	Y6	0,775		Valid
	Y7	0,725		Valid
	Y8	0,858		Valid
	Y9	0,890		Valid
	Y10	0,916		Valid
	Y11	0,883		Valid
	Y12	0,904		Valid

Sumber: Data primer diolah (2026).

Hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk seluruh variabel memiliki nilai di atas batas minimum 0,50 (Manajemen SDM = 0,809; Kinerja Karyawan = 0,633; Efisiensi Operasional = 0,785). Seluruh item indikator juga menghasilkan nilai outer loading > 0,70, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinilai telah memenuhi syarat ukuran yang menunjukkan bahwa indicator-indikatornya mengukur hal yang sama.

Tabel 2. Evaluasi Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell-Larcker)

Variabel Konstruk	AVE	√AVE	Efisiensi Operasional (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	Manajemen SDM (X)
Efisiensi Operasional (Y)	0,785	0,886	0,886		
Kinerja Karyawan (Z)	0,633	0,795	0,736	0,795	
Manajemen SDM (X)	0,809	0,899	0,796	0,680	0,899

Sumber: Data primer diolah (2026).

Pengujian kriteria Fornell-Larcker pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (√AVE) dari nilai masing-masing variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi antarkonstruk lainnya. Hasil evaluasi cross-loading juga mengonfirmasi bahwa masing-masing indikator mempunyai korelasi terbesar pada variabel yang diukur. Oleh karena itu, model pengukuran ini dianggap sudah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia (X)	0,981	0,978	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	0,954	0,947	Reliabel
Efisiensi Operasional (Y)	0,977	0,974	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026).

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas kriteria minimal 0,70, yang menunjukkan bahwa seluruh instrumen ini memiliki konsistensi internal yang sangat andal.

Tabel 4. Evaluasi Inner Model (R-Square dan Model Fit)

Variabel Endogen	Nilai R-Square	Kategori Kekuatan Model
Kinerja Karyawan (Z)	0,462 (46,2%)	Sedang
Efisiensi Operasional (Y)	0,704 (70,4%)	Kuat
Uji Kecocokan Model (Model Fit)	**Nilai SRMR = 0,073**	**Model Fit / Layak (< 0,08)**

Sumber: Data primer diolah (2026).

Evaluasi model struktural pada Tabel 4 memperlihatkkan nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,462 untuk Kinerja Karyawan (Z), yang berarti variansi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen SDM sebesar 46,2% (kategori sedang). Pada variabel Efisiensi Operasional (Y), nilai R^2 tercatat sebesar 0,704, menandakan bahwa kombinasi variabel Manajemen SDM dan Kinerja Karyawan sanggup menjelaskan 70,4% variansi efisiensi operasional (kategori kuat). Nilai SRMR sebesar 0,073 mengonfirmasi jika model ini telah memenuhi kriteria kesesuaian model yaitu seberapa baik model tersebut sesuai dengan data yang diamati.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Jalur Hubungan Antar-Variabel	Koefisien (β)	t-Statistic	p-Value	Keterangan Hipotesis
Pengaruh Langsung				
Manajemen SDM (X) → Efisiensi Operasional (Y)	0,550	4,544	0,000	Signifikan (Diterima)
Manajemen SDM (X) → Kinerja Karyawan (Z)	0,680	9,678	0,000	Signifikan (Diterima)
Kinerja Karyawan (Z) → Efisiensi Operasional (Y)	0,362	2,704	0,007	Signifikan (Diterima)
Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)				
Manajemen SDM (X) → Kinerja Karyawan (Z) → Efisiensi Operasional (Y)	0,246	2,630	0,009	Signifikan / Mediasi Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Manajemen SDM terhadap kinerja karyawan: Temuan penelitian membuktikan terdapat hubungan positif serta signifikan antara manajemen SDM dan kinerja karyawan (β = 0,680; t = 9,678; p = 0,000). Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan fungsi SDM yang terencana—mencakup penyediaan pelatihan teknis, penilaian kinerja yang akuntabel, serta sistem motivasi—secara langsung meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja karyawan dalam menuntaskan tanggung jawab produksi ekspor.

2. Pengaruh Manajemen SDM terhadap Efisiensi Operasional: Hasil analisis memperlihatkan pengaruh positif serta signifikan dari manajemen SDM pada efisiensi operasional (β = 0,550; t = 4,544; p = 0,000). Tata kelola ketenagakerjaan yang terstruktur membantu perusahaan menyelaraskan pembagian kerja, meminimalkan potensi kekeliruan prosedur, serta menekan biaya pemborosan alokasi daya di area pabrik.
3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Efisiensi Operasional: Kinerja karyawan terbukti berpengaruh hasilnya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional (β = 0,362; t = 2,704; p = 0,007). Tingginya kedisiplinan staf, kepatuhan terhadap standar sanitasi/HACCP, serta ketepatan waktu pengolahan komoditas secara langsung memperlancar alur produksi dan mengoptimalkan penggunaan sarana cold storage.
4. Peran Mediasi Kinerja Karyawan: Pengujian pengaruh tidak langsung mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan secara signifikan memediasi pengaruh manajemen SDM terhadap efisiensi operasional (β = 0,246; t = 2,630; p = 0,009). Temuan ini memperjelas mekanisme jika penerapan manajemen SDM yang efektif bekerja secara bertahap: terlebih dahulu membentuk kualifikasi kinerja karyawan yang unggul, yang selanjutnya menjadi pendorong utama bagi terciptanya efisiensi operasional perusahaan secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen sumber daya manusia terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali. Manajemen sumber daya manusia memengaruhi efisiensi operasional perusahaan secara secara langsung, positif dan signifikan. Kinerja karyawan terbukti memengaruhi efisiensi oeprasional perusahaan secara positif dan signifikan. Kinerja karyawan secara signifikan menjalankan fungsi mediasi dalam menyalurkan pengaruh tidak langsung dari praktik manajemen sumber daya manusia terhadap efisiensi operasional di PT Hatindo Makmur.

Bagi PT Hatindo Makmur: Manajemen disarankan meningkatkan keterbukaan komunikasi dan efektivitas koordinasi antarbagian guna mengeliminasi hambatan operasional; menyelenggarakan program pelatihan teknis berkala berbasis standar ekspor HACCP/BRC; menyempurnakan indikator evaluasi kinerja (KPI) yang diikuti insentif transparan; serta memperketat pengawasan operasional pabrik demi menjamin kepatuhan terhadap SOP. Bagi Kajian Selanjutnya: Peneliti mendatang dapat memperluas kajian dengan menambah variabel independen lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya keselamatan kerja (K3), dan adopsi teknologi otomatisasi; serta mereplikasi model penelitian pada sektor industri pengolahan perikanan ekspor di lokasi regional lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan apresiasi tertinggi penulis sampaikan kepada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana atas bantuan fasilitasi akademis. Terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Hatindo Makmur, Pelabuhan Benoa, Bali, atas izin dan bantuan data di lapangan, serta kepada para dosen penelaah dan rekan sejawat atas masukan konstruktif demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adhinata, R. G. I., & Rama, A. G. B. (2022). Pengelolaan human capital dalam meningkatkan efisiensi operasional pada PT. Aerofood ACS Denpasar. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2(1), 16–29. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607

Angelika, Y. K., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi digital terhadap sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kapabilitas perusahaan. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 2(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Budiadnyani, I. G. A., Nugraha, I. M. A., Samanta, P. N., Utari, S. P. S. D., & Astiana, I. (2025). Optimalisasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada kegiatan pengolahan ikan pindang di Bali. Jurnal Penyuluhan Perikanan dan Kelautan, 19(2), 151–174. https://doi.org/10.33378/jppik.v19i2.538

Fania, M. S., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian literatur perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meraih keunggulan kompetitif. CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis, 2(1), 16–29. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607

Goulding, S. (2021). Penerapan Hazard Analysis and Critical Control Points (HACCP) produk sashimi di restoran Tomoto Surabaya. Jurnal Pengolahan Pangan, 6(1), 22–30.

Gustini, E., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2022). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Indonesia Denpasar. Jurnal Manajemen Kelautan, 3(2), 45–58.

Hasanah, U., Khairi, I., Akbardiansyah, Ukhty, N., Rozi, A., & Insani, S. A. (2023). The prerequisite program in fish processing MSME Banyak Island District, Aceh Singkil. Jurnal Pengolahan Hasil Perikanan Indonesia, 26(3), 485–496. https://doi.org/10.17844/jphpi.v26i3.46013

Loretta, K. R., Putri, K. A., & Sugiono, E. (2025). Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Journal of Islamic Business Management Studies, 6(1), 11–15.

Luthfi, U. H., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039

Made, D. F., & Febriani, L. I. (2024). Hubungan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Artha Satya Dharma, 17(1), 30–42. https://doi.org/10.55822/asd.v17i1.397

Maghfira, N. P., Aini, N., Arsil, P., & Arsyistawa, H. S. (2024). Quality assurance systems in the development of fishery product processing MSMEs. JITIPARI, 9(2), 112–125. http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/jtpr/index

Mulyana, A., Filkauni, F. F., Handayani, S., Shafira, W., & Mahpudin, T. (2025). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektivitas dan efisiensi dalam perspektif operasional perusahaan. Jurnal Operasional Organisasi, 29(6), 201–215.

Musa, S., Abduh, N., & Mulyani, S. P. (2026). Analisis pengaruh faktor usia, pengalaman, dan pendidikan terhadap produktivitas pekerja proyek Terminal Bandara Sultan Hasanuddin. Jurnal Penelitian Teknik Sipil Konsolidasi, 4(1), 320–328. https://doi.org/10.56326/jptsk.v4i1.5139

Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., & Jati, G. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Jurnal Bisnis & Manajemen, 12(2), 88–99. http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis

Rubi, B. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, 2(4), 187–204. https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104

Saf'ani, F., & Ratnawati, I. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kesiapan untuk berubah sebagai variabel intervening dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal Studi Manajemen Organisasi, 18(2), 75–88. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/39167

Samsudin, A., Baptista, B. J., Amanda, R., & Putri, V. E. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 28–39. https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195

Tri, P. Y., Jumiati, I. E., Mufidah, N., Shania, S., Kaesar, A., & Sultan, A. T. U. (2025). Strategi manajemen SDM dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. Jurnal Administrasi Karya Dharma, 4(1), 15–28.