



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## **ANALISIS PERAN STRATEGIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN DAVE ULRICH DI PT ASABRI PERSERO KANCAB MAKASSAR**

*Analysis of the Strategic Role of Human Resource Management Using Dave Ulrich's Approach at PT ASABRI Persero Kancab Makassar*

**Izmi Widya Wahyuni<sup>1\*</sup>, Haeruddin Saleh<sup>2</sup>, Firman Menne<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>PT ASABRI Persero Kantor Cabang Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

\*Email: izmiwidya07@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich PT Asabri Persero Kancab Makassar dan apa saja faktor yang bisa mempengaruhi peran strategik manajemen sumber daya manusia (MSDM) menggunakan pendekatan Dave Ulrich pada PT Asabri Persero Kancab Makassar. Untuk menjawab rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategik manajemen MSDM dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich di PT Asabri Persero Kancab Makassar dan untuk dapat menganalisis apa saja faktor yang mempengaruhi peran strategik MSDM dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich di PT Asabri Persero Kancab Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui wawancara, observasi, studi pustaka dan dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan cara editing, deskripsi data, dan kategori. Hasil penelitian diperoleh temuan bahwa peran strategik MSDM menggunakan pendekatan Dave Ulrich pada PT Asabri Persero Kancab Makassar dengan memberikan tutor pelatihan, disiplin, pelayanan dan kompetensi sehingga strategi dikategorikan strategi "Agresif", dan untuk faktor internal ialah alternatif strategi peningkatan sumber daya manusia yang lebih tinggi dari strategi penetrasi peserta asuransi, sedangkan untuk faktor eksternal yang kenyataannya ditemukan ancaman seperti: terbatasnya sumber daya manusia sehingga persaingan usaha untuk bisa memberikan pelayanan prima pada peserta asuransi yang mengalami penurunan dan sistem pengelolaan pelayanan kepada peserta asuransi yang bertumpuh ke marketing.

**Kata Kunci:** Peran Strategik, Sumber Daya Manusia, Pendekatan Dave Ulrich

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze the strategic role of Human Resource Management (HRM) using Dave Ulrich's approach at PT Asabri Persero Kancab Makassar and what factors can influence the strategic role of human resource management (HRM) using Dave Ulrich's approach at PT Asabri Persero Kancab Makassar. To answer the problem formulation, the aim of this research is to analyze the strategic role of HRM using Dave Ulrich's approach at PT Asabri Persero Kancab Makassar and to be able to analyze what factors influence the strategic role of HRM by using Dave Ulrich's approach at PT Asabri Persero Kancab Makassar. This research uses a qualitative approach, collecting data through interviews, observation, literature study and documentation with data analysis techniques using editing, data description and categories. The results of the research found that the strategic role HRM used Dave Ulrich's approach at PT Asabri Persero Kancab Makassar by providing training, discipline, service and compensation tutors so that the strategy was categorized as an "Aggressive" strategy, and for internal factors it was an alternative strategy for increasing human resources that higher than the penetration strategy for insurance participants, while for external factors, threats are found, such as: limited human resources so that business competition to be able to provide excellent service to insurance participants is experiencing a decline and the service management system for insurance participants is focused on marketing.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Organizational Culture, Employee Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## 1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bisa diartikan sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi memiliki tujuan untuk melakukan proses produksi karena sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting diantara sumber daya lainnya karena bisa mengelolanya. Perubahan ruang lingkup organisasi yang terus berlangsung, memiliki tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi, yang nantinya menjadi landasan sebuah menyusun strategi organisasi. Menurut Dave Ulrich (1999) mengatakan bahwa setidaknya ada 8 (Delapan) tantangan yang akan dihadapi organisasi dalam kaitannya dengan peran sumber daya manusia “Globalisasi, rantai nilai persaingan bisnis dan pelayanan SDM, profitabilitas biaya dan serta pertumbuhan, fokus pada kapabilitas, perubahan, teknologi, menarik, memelihara, indikator kompetensi dan tingkat intelektual SDM, serta perubahan arah bukan berarti transformasi”. Karyawan yang termotivasi untuk lebih bersemangat dan apabila sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Data tiap bulan selama 3 tahun jumlah nasabah dapat dilihat pada Grafik penjualan dari PT Asabri Persero Kancab Makassar yang pertumbuhan nasabah PT Asabri Persero Kancab Makassar telah mengalami penurunan angka persentase nasabah di Januari dengan jumlah 95%, diakhir bulan Desember berjumlah 48% di Tahun 2021. Tahun 2022 bulan Januari dengan persentase 88%, dan di bulan Desember 2022 dengan jumlah persentase 48%, serta pada tahun 2023 bulan Januari dengan jumlah 41%, dan bulan Desember dengan persentase 31% Tahun 2023. Tantangan menggambarkan pentingnya peran unit SDM yang tidak dapat lepas dari kerjasama yang erat dengan unit lain dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Semua tantangan tersebut juga mensyaratkan Unit SDM untuk melakukan pendekatan baru dalam rangka untuk menambahkan nilai yang telah diukur (Add measurable value), menjelaskan bahwa fungsi Unit SDM mampu menghasilkan keuntungan bisnis.

Peran Sumber Daya Manusia berdasarkan pendekatan Dave Ulrich sebagai divisi pengelola sumber daya manusia dikenal dengan peran strategis karena divisi menjadi mitra strategis bagi organisasi. Peran strategis sumber daya manusia era pengetahuan (The knowledge), telah disadari bahwa pengetahuan adalah kekuatan yang menjadikan organisasi makin kuat, agar kekuatan intelektual menjadi daya saing organisasi saat persaingan global karena intelektual menjadi aset organisasi yang paling berharga dan menjadi lebih penting dibanding

sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Peran pimpinan berperan sebagai pendukung demi penyesuaian organisasi atas perubahan lingkungan yang mampu memposisikan diri dalam lingkungan sehingga sekat antar pimpinan dan bawahan tidak terjadi seperti dilingkungan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia “Pelaksanaan teknis untuk pelaksanaan aturan kepegawaian yang ditentukan dengan tujuan meningkatkan sumber daya manusia (SDM)”. Peraturan Pemerintah Nomor. 63 Tahun 2005 tentang Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia “Biro sumber daya manusia diberikan kewenangannya untuk mengelola karyawan atau pegawai dengan ruang lingkup sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pendidikan, bahkan pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan pegawai, sistem audit sumber daya manusia dan pemberhentian. Total sumber daya manusia menunjukkan kecenderungan yang terus meningkat. Pada Tahun 2018 sumber daya manusia tercatat 80 orang, pada Tahun 2019 sekitar 159 orang, Tahun 2020 314 orang, dan Tahun 2021 450 orang. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam organisasi, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten, berintegritas tinggi, melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Manajemen sumber daya manusia diposisikan sebagai aspek dari strategis, namun terdapat tahap yang belum sepenuhnya tercapai. Sebagai organisasi yang baru berdiri pada tahun 2018, PT Asabri Persero Kancab Makassar melakukan penyesuaian dalam hal pemenuhan komposisi sumber daya manusia agar sesuai dengan sasaran dan strategi PT Asabri Persero Kancab Makassar. Seiring dengan hal itu, dilakukan rekrutmen dan seleksi untuk dapat memenuhi komposisi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Peran Biro sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari peran pegawai yang ditempatkan di luar Biro SDM (di Unit kerja lainnya), dimana pegawai non Biro sumber daya manusia adalah salah satu stakeholders dari Biro sumber daya manusia yang menerima pelayanan Biro sumber daya manusia. Persepsi pegawai Non Biro sumber daya manusia terhadap peran Biro sumber daya manusia sangat penting, artinya untuk Biro SDM sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja Biro SDM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich PT Asabri Persero Kancab Makassar dan apa saja faktor yang bisa mempengaruhi peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) menggunakan pendekatan Dave Ulrich pada PT Asabri Persero Kancab Makassar.

## 2. METODE

Pendekatan Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada pemahaman mendalam mengenai peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT Asabri Persero Kancab Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta menggunakan pendekatan Dave Ulrich (1999) dalam menganalisis peran HR. Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian dilaksanakan di PT Asabri Persero Kancab Makassar, yang beralamat di Jalan A.P. Pettarani No. 21, dari 17 Juli 2024 hingga 17 Agustus 2024. Subjek Penelitian Subjek penelitian terdiri dari: Pimpinan Cabang PT Asabri Persero Kancab Makassar, Staf Sumber Daya Manusia PT Asabri Persero Kancab Makassar, Karyawan PT Asabri Persero Kancab Makassar. Teknik Pengumpulan Data Wawancara (Interview) Wawancara dilakukan dengan pimpinan dan staf HR untuk mendapatkan informasi secara langsung mengenai peran MSDM di perusahaan. Observasi Observasi digunakan untuk mendeskripsikan aktivitas dan manajemen yang terlibat, serta makna kejadian dilihat dari perspektif pihak yang terlibat. Studi Pustaka Peneliti mempelajari buku literatur dan bacaan lain untuk mendalami teori yang relevan dengan penelitian. Dokumentasi Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tertulis, gambar, dan informasi elektronik yang mendukung temuan dari wawancara dan observasi. Analisis Data Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang dikombinasikan dengan analisis SWOT. Pendekatan Dave Ulrich (1999) digunakan untuk merumuskan strategi MSDM, dengan matriks SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threat) untuk menganalisis faktor internal dan eksternal perusahaan. Analisis dilakukan dengan matriks: Matriks External Factor Evaluation (EFE), Matriks Internal Factor Evaluation (IFE), Matriks IFAS (Internal Factor Analysis Summary), Matriks EFAS (External Factor Analysis Summary), Matriks SWOT. EFAS dan IFAS membantu mengidentifikasi strategi yang dapat memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta meminimalkan kelemahan dan ancaman perusahaan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

#### 1) Analisis Lingkungan Internal

##### *Kekuatan (Strength)*

Kekuatan (Strength) dalam peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalam PT Asabri Persero Kancab Makassar dengan menggunakan Dave Ulrich, yaitu:

- a) Peningkatan kinerja karyawan dengan menilai dan memberikan pelatihan pada karyawan setiap semester (Per 6 Bulan)
- b) Kedisiplinan karyawan diukur berdasarkan absensi Finger print dan tiap bidang memiliki

- Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menunjang tugas pokok dan fungsi setiap bidang.
- c) Sistem pengajian teratur PT Asabri Persero Kancab Makassar.
- d) Rekrutmen karyawan didasar kebutuhan kantor yang diajukan ke kantor pusat PT Asabri Persero.
- e) Pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen telah dan sesuai dengan pedoman standar tiap bidang PT Asabri Persero Kancab Makassar.
- f) Kompensasi karyawan yang dibayarkan dan disesuaikan dengan lama waktu kerja tanpa adanya potongan.
- g) Citra PT Asabri Persero Kancab Makassar baik dikalangan masyarakat karena pihak PT Asabri Persero Kancab Makassar telah memberikan layanan sesuai dengan pedoman yang ada.

##### *Kelemahan (Weakness)*

Kelemahan yang dimiliki oleh PT Asabri Persero Kancab Makassar di dalam rangka untuk meningkatkan peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) menggunakan pendekatan Dave Ulrich, yaitu:

- a) Pelayanan yang diberikan beberapa oknum karyawan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur di PT Asabri Persero Kancab Makassar.
- b) Pemberian petunjuk untuk mengajukan asuransi masih terbelang ketinggalan zaman karena masih mendominasi sistem manual.
- c) Sumber daya manusia (SDM) yang kebanyakan masih berfokus pada target hasil kerja (Benefit) sehingga tidak berfokus ke pelayanan prima untuk konsumen.
- d) Masih kurangnya sistem pelayanan yang berbasis digital.

#### 2) Analisis Lingkungan Eksternal

##### *Peluang*

Peluang yang dimiliki oleh perusahaan di PT Asabri Persero Kancab Makassar dalam rangka untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich, yaitu:

- a) Konsumen pada PT Asabri Persero Kancab Makassar umumnya mengajukan asuransi kesehatan.
- b) Peserta PT Asabri Persero Kancab Makassar relatif pensiunan.
- c) Memiliki kantor cabang di setiap provinsi di seluruh Indonesia.
- d) Bekerja sama dengan kantor-kantor untuk menarik minat setiap pegawai yang akan mengajukan asuransi kesehatan.
- e) Konsumen di PT Asabri Persero Kancab Makassar menganggap kantor ini sebagai opsi untuk mengajukan asuransi kesehatan.
- f) Konsumen di PT Asabri Persero Kancab Makassar kebanyakan dari masyarakat ekonomi menengah keatas.

- g) Meningkatnya kinerja dan target Sumber Daya Manusia (SDM) karena adanya pencapaian konsumen yang ditentukan oleh pihak PT Asabri Persero Kancab Makassar.

#### *Ancaman*

Ancaman yang dimiliki oleh perusahaan PT Asabri Persero Kancab Makassar dalam rangka meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia dengan cara pendekatan Dave Ulrich, yaitu:

- a) Memiliki pesaing seperti, BCA Asuransi. BNI Asuransi, Mega Asuransi.
- b) Masyarakat ekonomi menengah ke bawah tidak dapat melakukan pengajuan asuransi karena lumayan tingginya storan tiap bulan.
- c) Sumber daya manusia (SDM) kebanyakan masih berfokus pada target hasil kerja (Benefit) sehingga tidak berfokus ke pelayanan prima untuk konsumen.
- d) Masih kurangnya sistem pelayanan yang berbasis digital.:

#### **b. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian saat melakukan perhitungan bahwa area paling luas di kuadran pertama dengan luas 2,857 berarti bahwa analisis peran strategik manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan Dave Ulrich di PT Asabri Persero Kancab Makassar mempunyai faktor internal kekuatan dan faktor eksternal ancaman sehingga analisis pada peran strategik yang paling tepat adalah strategi agresif yakni perusahaan di PT Asabri Persero Kancab Makassar berusaha memperbaiki kondisi internal kelemahan dan eksternal ancaman dengan memanfaatkannya sejumlah kekuatan internal yang dimiliki dan peluang eksternal yang ada. Strategi agresif adalah strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (Growth oriented strategy). Penentuan strategi agresif ini didasarkan pada kondisi empirik, dimana PT Asabri Persero Kancab Makassar telah menghadapi ancaman eksternal serta kelemahan internal sehingga perlu adanya antisipasi dan perbaikannya melalui sinergitas secara lebih agresif antara peluang eksternal dan kekuatan internal yang dimiliki. Strategi agresif dimaksudkan bahwa pihak-pihak yang berkepentingan dan penentu kebijakan harus mengambil langkah awal untuk mampu meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan cara pendekatan Dave Ulrich (1999) yang lebih ideal atau konkrit dan cepat agar peran strategik manajemen sumber daya manusia di perusahaan ini dapat meningkat.

PT Asabri Persero Kancab Makassar memperhitungkan kondisi empirik yang telah dihadapi. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Kamaruddin (2017) "Strategi pemasaran terhadap peningkatan volume penjualan pada gas elpiji perspektif ekonomi Islam" Peneliti ini memiliki tujuan untuk mengetahui strategi pemasaran dari agen elpiji UD. Kamus Jaya Jeneponto dalam meningkatkan volume penjualan. Jenis penelitian bersifat kualitatif deskriptif, dengan

menggunakan informan untuk melakukan wawancara dan observasi menggunakan pendekatan studi kasus (Case study). Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu informasi yang bersumber dari yang digunakan adalah data penelitian setelah melakukan observasi dan wawancara.

Sumber sekunder yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan untuk melengkapi data-data primer. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zevi (2018) "Analisis strategi pemasaran dalam meningkatkan volume penjualan produk PT Proderman Sukses Mandiri" Penelitian juga bertujuan untuk menganalisis strategi pemasaran pada PT proderman sukses mandiri khususnya bauran pemasaran (Marketing Mix) yang diterapkan perusahaan. Kemudian mengetahui hasil analisis (Strength), (Weakness), (Opportunities), (Threat) dan gambaran strategi sehingga diaplikasikan peningkatan penjualan produk.

Penelitian ini berjalan beriringan dengan hasil penelitian M. kholid mawardi, dkk, (2019) yang menjawab "Analisis Strateegi Pemasaran Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Ekspor (Studi PT Kaltim Prima Coal). Tujuan dari penelitian adalah mengetahui peluang ancaman kekuatan dan kelemahan ekspor, mengetahui strategi pemasaran yang diterapkan dan untuk menganalisis strategi yang tepat yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan ekspor. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Metode analisis yang digunakan analisis SWOT (Strengths, weaknesses, opportunities, and threats). Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Kaltim Prima Coal menggunakan strategis STP dan bauran pemasaran. Melalui analisis SWOT, bahwa kekuatan terbesar yang berada di dalam perusahaan terletak kepada kualitas produk yang dimiliki oleh PT Kaltim Prima Coal, sementara kelemahan terbesar yang ada perusahaan persyaratan memenuhi terbesar adalah permintaan pasar perusahaan yang tinggi di pasar.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peran Strategik (MSDM) Menggunakan Pendekatan Dave Ulrich di PT Asabri Persero Kancab Makassar. Pendekatan Dave Ulrich dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di PT Asabri Persero Kancab Makassar berperan penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja karyawan. Strategi "agresif" diterapkan untuk memperbaiki kelemahan internal dan mengatasi ancaman eksternal dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada. Pendekatan ini berfokus pada pengembangan SDM melalui pelatihan, disiplin kerja, dan pengelolaan kompensasi yang tepat, yang secara langsung meningkatkan pelayanan kepada peserta asuransi dan meningkatkan mutu karyawan. Faktor yang Mempengaruhi Peran Strategik (MSDM) Menggunakan Pendekatan Dave Ulrich; a. Faktor Internal Kekuatan

internal perusahaan, seperti sumber daya manusia yang kompeten dan aset perusahaan yang mendukung, menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, kelemahan internal seperti kurangnya pembagian tugas yang spesifik dalam pengelolaan SDM dan ketergantungan pada pemasaran yang sederhana menjadi hambatan. Berdasarkan analisis internal, strategi “agresif” menjadi prioritas untuk memperbaiki kelemahan internal dan memanfaatkan kekuatan yang ada. b. Faktor Eksternal Ancaman eksternal seperti terbatasnya jumlah SDM dan persaingan yang ketat dalam memberikan pelayanan berkualitas menjadi tantangan besar. Namun, dengan memanfaatkan peluang eksternal, seperti meningkatnya permintaan terhadap asuransi, perusahaan dapat meningkatkan pelayanan dan memperluas basis peserta asuransi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David, F. R. (2006). *Manajemen Strategi: Konsep-konsep*. Jakarta: INDEKS Kelompok Gramedia.
- Dwipamurti, I. G. A. N., Mawardi, M. K., & Nuralam, I. P. (2018). The effect of green marketing on brand image and purchase decision (Study on consumer of Starbucks Café Ubud, Gianyar Bali). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3).
- David, F. R. (2002). *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Prenhalindo.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (1996). *Kamus Inggris Indonesia (Cet. XXIII)*. Jakarta: Gra Media.
- Fahmi, I. (2013). *Kewirausahaan: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Firman, M., Batara, S., Muhammad, Y., Seri, S., Muhlis, R., & Iskandar, (2022). Optimizing the financial performance of SMEs based on sharia economy: Perspective of economic business sustainability and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1).
- Freddy, R. (2003). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fredy, R. (2015). *Teknik Pembedahan Kasus Bisnis: Analisis SWOT*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Herry. (2018). *Manajemen Strategi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Indraswari, H., & Yazid, S. (2012). *Pengembangan Human Capital Perspektif Nasional, Regional, Dan Global*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Management*. New York: John Wiley.
- Kertajaya, H., & Sula, M. S. (2008). *Syariah Marketing*. Jakarta: Mizan.
- Khalil, J. (2004). *Asuransi Islam Konsep dan Aplikasi, Bahan Ajar Diklat Tkt. Dasar Asuransi Syariah AASI-PKG BPPK DePT Keuangan RI*. Jakarta.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marno, & Supriyanto, T. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam (Cet. I)*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sulia, M. (2019). *Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta (Skripsi)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Z. M. (2015). *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ifrah, N. (2018). *Strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Perum Bulog Drive Jateng (Skripsi)*. Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPPE.
- Rahmadi, N. A. B. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Ramadhan, R. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan departemen SDM PTPUSRI (PERSERO) Palembang (Skripsi)*. Universitas Muhammadiyah Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Palembang.
- Riduwan. (2009). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robeth, M. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sabardi, A. (2001). *Manajemen Pengantar, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Sedarmayanti, (2009). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Soemitra, A. (2014). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soewarno, H. (2000). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (Cet. X)*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2016). *Data Kualitatif, Data Kuantitatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Suhartini. (2012). Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja. Makassar: Alauddin University Press.
- Sukarna. (1992). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Mandar Maju.
- Sula, M. S. (2004). Asuransi Syariah: Life and General, Konsep dan Sistem Operasional. Jakarta: Gema Insani.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2016). Pengantar Manajemen, Edisi Pertama. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Sunarji. Pengantar Manajemen. Medan: FEBI Uinsu Press.
- Suparman, A. (2019). Asuransi Syariah Konsep Hukum dan Operasional. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sutrisno, E. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2000). Principles of Management. McGraw-Hill Book Hall, Inc.
- Usmara, U. (2013). Implementasi Manajemen Strategi: Kebijakan dan Proses. Yogyakarta: Amara Book.
- Yunarsih, T., & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta