

## Analisis Kompetensi *Cooking Skills* Terhadap Kinerja Karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene

Rahmita Rahmita<sup>1</sup>, Amiruddin Tawe<sup>2</sup>, Rezky Amalia Hamka<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>[rahmita.tiya@gmail.com](mailto:rahmita.tiya@gmail.com), <sup>2</sup>[amiruddintawe@unm.ac.id](mailto:amiruddintawe@unm.ac.id), <sup>3</sup>[rezky.amalia.hamka@unm.ac.id](mailto:rezky.amalia.hamka@unm.ac.id)

Alamat : Jl. Pendidikan 1 No. 27, 90222, Makassar, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: [rahmita.tiya@email.com](mailto:rahmita.tiya@email.com)

**Abstract**– This study aims to determine how the Competence of Cooking skills on Employee Performance at RM. Daeng Bakar Majene City. The method used is Descriptive Qualitative. The sample in this study were employees at RM. Daeng Bakar Majene City. The data collection technique is Interview, Observation, and Documentation. The data analysis technique uses Miles and Huberman's theory, namely reducing data, presenting data, and concluding data. The results showed that there was a link between Competent Cooking Skills and Employee Performance at RM. Daeng Bakar Majene City, that the competence of cooking skills will maintain the taste of cooking, increase profits and also employee performance.

**Keywords:** Competency, Cooking, Skills

**Abstrak**– Penelitian ini yakni bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kompetensi *Cooking skills* terhadap Kinerja Karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene. Metode yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene. Teknik pengumpulan data adalah Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teori Miles dan Huberman yaitu mereduksi data, menyajikan data dan menyimpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan ada kaitan antara Kompetensi *Cooking Skills* Terhadap Kinerja Karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene, bahwa kompetensi *cooking skills* akan mempertahankan rasa masakan, meningkatkan keuntungan dan juga kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompetensi, *Cooking*, *Skills*

### 1. PENDAHULUAN

Istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi. Kompetensi sumber daya manusia yang meliputi aspek-aspek pendidikan, pengalaman dan keterampilan dituntut untuk tidak hanya sekedar terlatih secara teknis namun juga mampu menganalisis dan memecahkan permasalahan terkait dengan pekerjaan dan bekerja tim secara produktif serta mampu dalam berbagai bidang pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu dan profesi. Secara umum kompetensi sebagaimana didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan/keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*Knowledge*) dan perilaku personal (*Attitudes*) serta sikap lainnya yang mampu membedakan seseorang yang berkinerja baik dan yang belum berkinerja baik (Hayati et al 2021).

Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung sedangkan, menurut Wirawan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi (Abdullah 2014).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu Negara ataupun suatu daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Pengembangan sektor (UMKM) memberikan makna tersendiri pada usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi serta dalam usaha menekan angka kemiskinan suatu negara. Pertumbuhan dan pengembangan sektor UMKM sering diartikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan, khususnya bagi negara-negara yang memiliki *income* perkapita yang rendah. UMKM akan mampu bertahan dan bersaing apabila mampu menerapkan pengelolaan manajemen secara baik. Pengelolaan manajemen secara umum mencakup bidang pemasaran, produksi, sumber daya manusia (Wibowo et al 2015).

Perkembangan UMKM juga dirasakan di Kabupaten Majene pada tahun 2022. Dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 1.** Jumlah UMKM di Provinsi Sulawesi Barat, Pada Tahun 2022

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah
1	Majene	1.924
2	Polewali Mandar	15.098
3	Mamasa	2.533
4	Mamuju	3.528
5	Mamuju Tengah	2.223
6	Pasangkayu	2.586
<b>Sulawesi Barat</b>		<b>27.892</b>

Sumber: BPS, Survei Industri Mikro dan Kecil Tahun 2022

Pada tahun 2022 kota Majene memiliki UMKM sebanyak 1.924. Salah satu UMKM yang marak digandrungi oleh pelaku usaha adalah UMKM Rumah Makan/Restoran. Adapun data perkembangan jumlah Rumah Makan/Restoran di Kabupaten Majene dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2** Jumlah Rumah Makan/Restoran di Kabupaten Majene Data *Series* 2020-2022

No	Kecamatan	Jumlah Rumah Makan/Restoran di Kabupaten Majene		
		2020	2021	2022
1	Banggae	14	29	20
2	Banggae Timur	44	50	51
3	Pamboang	5	7	8
4	Sendana	1	–	1
5	Tammerodo	–	–	–
6	Tubo Sendana	–	–	–
7	Malunda	9	9	4
8	Ulumanda	–	–	–
<b>Majene</b>		73	95	84

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene 2020-2022

Kecamatan Pamboang menempati posisi ketiga dengan jumlah 20 Rumah Makan/Restoran dari tahun 2020-2022. Salah satunya yaitu RM. Daeng Bakar Kota Majene dengan berbagai macam menu makanan olahan yang beragam khususnya menu makanan *seafood* sehingga dukungan karyawan berkompeten dalam bidang pengolahan masakan merupakan salah satu keharusan.

RM. Daeng Bakar Kota Majene dulunya bertempat di Kota Mamuju tetapi karena adanya bencana gempa pada awal tahun 2021 maka RM. Daeng Bakar ini dipindahkan ke Kota Majene, sehingga sumber daya manusianya atau karyawan sudah berpengalaman dan berkompeten satu persatu mengundurkan diri diganti dengan karyawan yang masih dalam tahap pembelajaran dan penyesuaian. Manusia yang berkualitas memiliki kinerja yang baik dalam segala pekerjaan yang digelutinya. Hal ini senada dengan pendapat yang menyebutkan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Kinerja individu berkaitan dengan pencapaian tujuan

pekerjaan masing-masing individu yang efektif dan efisien. Sedangkan kinerja organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi melalui rancangan dan manajemen organisasi yang efektif dan efisien (Asbullah 2022).

**Tabel 3** Rekapitulasi Pendapatan RM. Daeng Bakar Kota Majene Bulan Juli, Agustus, September, Oktober, November Tahun 2023 dan Februari 2024

<b>BULAN/TAHUN</b>	<b>METODE PEMBAYARAN</b>	<b>PENDAPATAN BERSIH</b>
Juli/2023	Qris/Tunai	28.073.000
Agustus/2023	Qris/Tunai	51.523.000
September/2023	Qris/Tunai	14.411.000
Oktober/2023	Tunai	30.657.000
November/2023	Tunai	13.953.000
Februari/2024	Tunai	5.621.000

Sumber : Data Keuangan RM. Daeng Bakar Kota Majene Tahun 2023-2024

Fenomena di lapangan yang peneliti lihat adalah cita rasa masakan yang tidak konsisten. Hal ini dapat dilihat dari data jumlah pendapatan yang naik turun. Jumlah pendapatan yang naik turun disebabkan Rumah Makan tersebut memiliki karyawan yang tidak berkompentensi pada bidang tersebut. Untuk mengatasi cita rasa masakan yang konsisten tentunya RM. Daeng Bakar Kota Majene membutuhkan karyawan yang berkualitas dan berkompenten pada bidang pengolahan masakan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kompetensi *Cooking Skills* Terhadap Kinerja Karyawan RM. Daeng Bakar Kota Majene” .

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Data penelitian berupa hasil wawancara dan observasi berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini merupakan pendekatan asosiatif yaitu pendekatan yang menjelaskan pengaruh antara variabel Kompetensi *Cooking Skills* terhadap Kinerja Karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene.

Sumber data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan yang informasinya di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Adapun yang dijadikan informan yakni Owner dan karyawan RM. Daeng Bakar Kota Majene. Data sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen-dokumen penting, situs web, buku, dokumentasi dan sebagainya.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada penganalisaan pada karyawan RM. Daeng Bakar Kota Majene, ditambah dengan *interview*/wawancara, observasi berperan serta (*participan observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Interview* bebas atau *inguided interview*, dimana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan. Kebaikan metode ini adalah bahwa responden tidak menyadari sepenuhnya bahwa mereka sedang di *interview*.

Kegiatan observasi meliputi melakukan pencatatan secara sistematis kejadian- kejadian, perilaku, obyek- obyek yang dilihat dan hal- hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Tahap selanjutnya peneliti harus melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data dan informasi yang diperlukan sehingga peneliti dapat menemukan pola- pola perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah ditemukan, maka peneliti dapat menemukan tema tema yang akan diteliti.

Dokumentasi merupakan suatu metode pengumpulan informasi dengan mempelajari dokumen-dokumen untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipelajari. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara di mana peneliti kualitatif dapat memvisualisasikan perspektif subjek melalui materi tertulis atau dokumen lain yang dihasilkan langsung oleh orang-orang yang terlibat. Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengambilan gambar/foto ketika observasi, dan wawancara.

Miles dan Huberman (1984) mengemukakan bahwa “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification)”.

- a) Reduksi data (data reduction), merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Tujuannya adalah untuk menyaring data yang relevan dan membuang data yang tidak diperlukan.
- b) Penyajian data (data display), merupakan kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajiannya bisa berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Tujuannya adalah agar data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga maknanya dapat dipahami.
- c) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification), merupakan upaya untuk menginterpretasikan dan memaknai data yang telah disajikan.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil**

##### **3.1.1 Gambar Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Daeng Bakar Kota Majene yang beralamat di Desa Pesuloang Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene. Merupakan salah satu Rumah Makan yang ada di Kecamatan Pamboang. Pada awal pendiriannya Rumah makan ini berdiri sejak akhir tahun 2018 dan lokasi awal pertamanya di Binanga, Kec.Mamuju, Kabupaten Mamuju, akan tetapi dua tahun kemudian terjadi bencana alam berupa gempa yang menyebabkan kerusakan pada bangunan. Pada akhirnya Rumah Makan ini memilih pindah lokasi ke Kota Majene tepatnya di Kecamatan Pamboang di Jalan Poros Majene-Mamuju pada

tahun 2023. Rumah Makan ini merupakan tipe Rumah Makan *Seafood* yang memiliki menu makanan dominan yang berasal dari laut seperti Ikan, Udang, Kepiting.

### **3.1.2 Hasil**

Sumber daya manusia merupakan sector sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu (Uyun.N 2021).

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini setelah orang melakukan penginderaan terhadap obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang (Abdullah 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan pada pengetahuan maka dapat disimpulkan bahwa para karyawan mengetahui tentang manajemen bisnis dan pengembangan yang harus dilakukan Rumah Makan, akan tetapi hal tersebut tidak sepenuhnya berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang seharusnya sehingga masih dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan pada keterampilan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki keterampilan baik dalam menjalankan tugasnya masing-masing dan hal tersebut merupakan suatu hal yang harus terus dikembangkan agar selalu maksimal.

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga berubah. (Serang.S 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan pada sikap kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian dan pengolahan sikap kerja dapat dilakukan dengan baik dan cukup maksimal oleh karyawan sehingga perlunya pemahaman dengan benar mengenai hal tersebut.

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (Rahayu 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan keempat informan, maka dapat disimpulkan bahwa pemahaman mengenai kinerja sudah cukup baik, akan tetapi lebih baik lagi mereka mengetahui peran dan tugas masing-masing agar pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan akan lebih mudah dipahami dan lebih terstruktur.

### **3.2 Pembahasan**

Berdasarkan salah satu pengertian pengetahuan. Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang mengadakan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan yang telah melalui panca indera manusia, yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga (Notoatmodjo, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hariana dan informan lainnya pada pengetahuan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene ini mengetahui tentang bagaimana pengelolaan ataupun strategi di Rumah Makan ini akan tetapi para karyawan tersebut belum tahu bagaimana praktik atau strategi yang sesungguhnya. Apalagi dengan karyawan yang masih terhitung usia muda ataupun karyawan baru belum mendapat pengetahuan secara langsung tetapi hanya melihat apa yang ada didepannya.

Berdasarkan salah satu pengertian keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat atau keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat di artikan sebagai implikasi dari keterampilan (Robbins 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hariana dan informan lainnya pada keterampilan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan hanya melakukan pekerjaan atau tugas sesuai dengan arahan tanpa mengetahui tugas yang sebenarnya dilakukan, mereka belum paham dan mengerti tentang keahlian dan keterampilan yang sesungguhnya mereka miliki. Maka yang diperlukan disini yakni peran pemilik (*Owner*) yang dimana sebagai fasilitator agar paham dan tahu betul

keterampilan yang dimiliki karyawan jika pengembangan keterampilan masing-masing karyawan terarah dan mereka pun akan paham betul akan kerja yang dilakukan.

Berdasarkan salah satu pengertian sikap kerja terkait dengan anggapan dasar tentang kerja dengan karyawannya. Dalam hal ini tergantung dari sudut mana seorang karyawan memandang tentang pekerjaannya (Subagio, M. 2015) .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hariana dan informan lainnya pada sikap kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian dalam pengolahan usaha dan pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan baik dan maksimal oleh pemilik dan karyawan sehingga usaha dapat terus mengalami peningkatan.

Sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja.(Pitriyani 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Hariana dan informan lainnya pada kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di RM, Daeng Bakar Kota Majene belum sepenuhnya maksimal, karena karyawan hanya mengetahui teori mengenai hal yang mereka perlu lakukan tetapi kurang akan praktik atau pengaplikasiannya dan selalu terpatok dan menunggu arahan dari pemilik sehingga mereka tidak berani mengambil keputusan sendiri atau inisiatif sendiri dalam bekerja. Maka hal tersebut membuat mereka tidak berkembang serta kompetensi yang mereka miliki tidak bisa disalurkan dengan baik karena khawatir jika hal yang mereka lakukan itu salah atau tidak sesuai dengan keinginan.

#### **4. KESIMPULAN**

Peranan Kompetensi *Cooking Skill* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene dengan Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap kerja karyawan. Kendala Kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja di RM. Daeng Bakar Kota Majene adalah : a). Faktor internal, pengalaman yang dialami, seperti halnya pernah dibentak atasan dan menimbulkan trauma membuat seorang individu itu berpatokan dan mentok pada apa yang ia rasakan dan alami sebelumnya dan takut mencoba lagi. b). Faktor eksternal, karyawan di RM. Daeng Bakar Kota Majene ini memiliki lingkungan kerja yang selalu bergantung pada pemilik

sehingga mereka ketergantungan yang menyebabkan muncul rasa takut dalam mengambil keputusan sendiri.

## **REFERENSI**

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Abdullah, N. N., & Nasionalita, K. (2018). Pengaruh sosialisasi terhadap pengetahuan pelajar mengenai hoax. *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 6(1), 120.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung kinerja pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 27-36.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Notoatmodjo, S. (2014). Metode penelitian kesehatan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Robbins, M. (2018). Pengertian keterampilan.
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 101-120.
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Wibowo, D. H., & Zainul Arifin, S. (2015). Analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan daya saing UMKM (Studi pada Batik Diajeng Solo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1).