

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA: LINGKUNGAN EXTERNAL, KEPUTUSAN-KEPUTUSAN ORGANISASIONAL, PERSEDIAAN KARYAWAN (*LITERATURE REVIEW* MSDM)

Firyaal Salsabilah¹, Moch Fahmi Setiawan², Safa Prasista Whardani³

¹) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: firyaalsalsabilah2301@gmail.com

²) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: fahmisetiawaan@gmail.com

³) Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: Safaprasistawhardani02@gmail.com

Corresponding author: Firyaal Salsabilah¹

Abstract: Sumber daya manusia (SDM) yaitu sesuatu faktor penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir serta perencana untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Karyawan bukan sebagai sumber daya saja, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Maka dari pada itu perencanaan sumber daya manusia harus di jalankan pada perusahaan, agar tidak adanya kerugian dari perusahaan tersebut. Agar dalam pelaksanaan perencanaan SDM bisa berhasil, setidaknya terdapat beberapa aspek perencanaan SDM yang harus diperhatikan yaitu: (1) berapa perkiraan jumlah karyawan yang dibutuhkan (forecasting of employees), (2) identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (human resource audit), (3) analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (demand and supply analysis), (4) menjalankan program aksi (action program).

Keyword: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Eksternal, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan karyawan.

INTRODUCTION

Latar Belakang Masalah.

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu pula bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional

lainya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang berkaitan di perlukan untuk memperkuat teori yang akan di teliti, untuk melihat bagaimana hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Lingkungan Eksternal, Keputusan-Keputusan Organisasional, dan Faktor-Persediaan karyawan terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia suatu studi literature review dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Lingkungan Eksternal (X1) berpengaruh terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y).
2. Apakah Keputusan Organisasional (X2) berpengaruh terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y).
3. Apakah Persediaan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap – Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y).

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y)

Perencanaan sumber daya manusia sungguh berpengaruh oleh bermacam-macam faktor baik di dalam organisasi itu (internal) maupun berasal dari lingkungan organisasi (eksternal) (Kelejan et al., 2018). Dimensi atau indikator Faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia adalah lingkungan eksternal (Kelejan et al., 2018).

Sumber daya manusia menjadikan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia berupa faktor penentuan berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan (Saputra et al., 2020) . Dimensi atau indikator faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah persediaan karyawan (Saputra et al., 2020).

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Sakban et al., 2019). Dimensi atau indikator faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah keputusan organisasional (Sakban et al., 2019).

Faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muzayyanah Jabani, 2015), (Rasul, 2014), dan (Winarti, 2018).

Lingkungan Eksternal (X1)

Eksternal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi di antara organisasi lain atau faktor lainnya, artinya di luar organisasi (Akilah, 2019). Dimensi atau indikator lingkungan eksternal adalah lingkungan luar organisasi (Akilah, 2019)

Lingkungan eksternal mengetahui akan menaruh peranan sangat penting dalam mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial, proses dan struktur organisasi (Keats &

Hitt,1988), maka lingkungan eksternal sangat penting untuk senantiasa dipantau dan dianalisis. Pengamatan lingkungan menjadi sesuatu tindakan pokok di antara manajemen strategis, karena pengamatan yaitu berkaitan yang utama di antara ikatan tindakan dan persepsi yang mungkin saja suatu organisasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Hambrick, 1982 dalam Abdalla dan Sammy,1995) (Puspitasari, 2016). Dimensi atau indikator lingkungan eksternal adalah Pengamatan Lingkungan(Puspitasari, 2016)

Lingkungan Eksternal ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muzayyanah Jabani, 2015), (Rasul, 2014), dan (Winarti, 2018)

Keputusan Organisasional (X2)

Dalam bermacam-macam keputusan pokok organisasional yang berpengaruh terhadap permintaan sumber daya manusia. Salah satunya rencangan strategi perusahaan adalah keputusan yang sangat berpengaruh. Karena ini menarik perusahaan dalam kurun waktu panjang untuk tercapainya target semacam tingkat produk baru, pertumbuhan, dan segmen pasar baru. Target tersebut menetapkan jumlah dan mutu karyawan yang membutuhkan waktu yang akan mendatang. Oleh Handoko 1997 dalam jurnal (Setiyati & Hikmawati, 2019). Dimensi atau indikator keputusan organisasional adalah perencanaan dalam keputusan organisasional (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Menurut Hellriegel and Slocum (2004), perjanjian organisasional yaitu tahap keterlibatan karyawan dalam berorganisasi dan memiliki identitas yang sama dengan yang lainnya. Colquitt et al. (2009) mendefinisikan perjanjian organisasional semacam keinginan dari karyawan sebagai bagian dari anggota di suatu organisasi. Dimensi atau indikator keputusan organisasional adalah komitmen dalam mengambil keputusan organisasional (Kristanto, 2015).

Keputusan Organisasional ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muzayyanah Jabani, 2015), (Rasul, 2014), dan (Winarti, 2018).

Persediaan Karyawan (X3)

Permintaan sumber daya manusia di ubah oleh kegiatan karyawan yang sudah tidak bekerja lagi, kematian, terminasi, dan permohonan berhenti semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data-data masa terdahulu tentang faktor terkemuka dan trend perkembangannya dapat bergunai sebagai pedoman perencanaan yang cermat oleh Handoko , 1997 dalam jurnal (Setiyati & Hikmawati, 2019). Dimensi atau indikator Faktor Persediaan Karyawan adalah permintaan karyawan (Setiyati & Hikmawati, 2019).

Persediaan adalah suatu elemen utama dari modal kerja yang terus menerus mengalami perubahan. Tanpa persediaan, perusahaan akan menghadapi resiko, yaitu tidak dapat memenuhi keinginan pelanggan atas barang produksi. Oleh karena itu, dalam suatu persediaan, harusmenghadapi investasi yang tidak terlalu rendah namun juga jangan terlalu tinggi. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian persediaan. Persediaan adalah sesuatu unsur paling aktif di dalam operasi perusahaan secara kontinu diperoleh, diubah, kemudian dijual kembali oleh Martono, 2002:67 dalam jurnal (Wahyudi, 2015). Dimensi atau indikator Persediaan karyawan adalah persediaan barang(Wahyudi, 2015).

Persediaan karyawan ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Muzayyanah Jabani, 2015), (Rasul, 2014), dan (Winarti, 2018).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel Terdahulu	Perbedaan dengan Artikel ini
1.	Fahmiah, A (2017)	Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang pendidikan	Persamaan dengan artikel ini sama sama membahas perencanaan sumber daya manusia	Perbedaan nya terletak pada hasil sumber dayanya yaitu bidang pendidikan
2.	Grace, A,S. (2014)	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Dinas Kesehatan	Persamaannya dengan artikel ini mencari rancangan sumber daya manusia	Perbedaan nya artikel ini membahas cara menentukan sumber daya manusia pada bidang kesehatan
3.	Charis, H (2019)	Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0	Persamaan nya dengan artikel ini membahas perencanaan sumber daya manusia di bidang industry	Perbedaan nya artikel ini mengolah sumber daya revolusi industri 4.0
4.	Mumuh Mulyana (2010)	Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Persamaan dengan artikel ini adalah memenejmn sumber daya manusia	Perbedaannya artikel ini berfokus kepada meningkatkan kinerja kerja pada SDM
5.	Hanung E,A (2020)	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manohara	Artikel ini memiliki kesamaan dalam perencanaan sumber daya manusia	Perbedaan nya artikel ini membangun objek wisata taman bunga manohara
6.	Novie P. M (2019)	Analisis Pekerjaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen	Artikel ini memiliki kesamaan pada perencanaan sumber daya manusianya serta menganalisis nya	Perbedaan nya artikel ini berfokus kepada sumber daya manusia dalam rekrutmen

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Yang mengkaji teori hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Faktor eksternal yaitu berbagai macam pertumbuhan dan perkembangan yang berada di luar kemampuan organisasi untuk menahannya. Kiggundu, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, menyatakan bahwa yang tergolong faktor eksternal adalah: a. Sosial budaya, b. Sosial budaya, c. Politik, dan d. Ekonomi. Sedangkan S.P. Siagian (Dalam Ika Rosita Ningrum dkk, 2003) memperluasnya menjadi enam faktor, meliputi situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi, dan pesaing. Sesungguhnya dalam keempat faktor yang dikemukakan oleh Kiggundu sudah termasuk faktor administrasi dan hukum tersebut yang dikemukakan oleh S.P. Siagian. Lingkungan eksternal diketahui mempunyai peranan besar dalam mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial, proses dan struktur organisasi (Keats & Hitt, 1988), maka lingkungan eksternal penting untuk selalu dipantau dan dianalisis. Pengamatan lingkungan merupakan suatu proses penting dalam manajemen yang strategis, sebab pengamatan adalah mata rantai yang pertama dalam rantai tindakan dan persepsi yang memungkinkan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (Hambrick, 1982 dalam Abdalla dan Sammy, 1995).

2. Pengaruh keputusan organisasional terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Pendapat dari Hellriegel and Slocum (2004), komitmen organisasional yaitu tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan memiliki identitas yang sama dengan organisasi. Colquitt et al. (2009) mendefinisikan perjanjian organisasi sebagai harapan karyawan untuk menjadi bagian dari anggota di satu organisasi. Porter et al. (1974). Kemudian dari pada itu bermacam-macam keputusan utama organisasional yaitu berpengaruh terhadap permintaan sumber daya manusia. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini menarik perusahaan dalam waktu panjang untuk tercapai sasarannya yaitu produk baru, segmen pasar baru, dan tingkat pertumbuhan. Sasaran ini penentuan jumlah dan mutu pekerja yang diperlukan di tempo yang akan mendatang. (Handoko, 1997).

3. Pengaruh Persediaan Karyawan terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Permintaan sumber daya manusia di ubah oleh aktivitas karyawan yang sudah tidak bekerja lagi, kematian, permohonan berhenti, dan terminasi. semua itu mengangkat kebutuhan personalia. Data dari masa lampau tentang faktor tersebut atau trend perkembangan dapat berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang sangat tepat. (Handoko, 1997). Kemudian Persediaan yaitu suatu unsur yang sangat utama dari modal kerja yang terus menerus mengalami perubahan. Tanpa persediaan, perusahaan akan menghadapi resiko, yaitu tidak dapat memenuhi keinginan pelanggan atas barang produksi. Dengan demikian, dalam satu persediaan, harus mengalami investasi yang tidak terlalu rendah namun juga jangan terlalu tinggi. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian persediaan. Persediaan adalah unsur suatu yang sangat aktif di antara operasi perusahaan secara kontinu diperoleh, diubah, lalu dijual lagi (Martono, 2002:67).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.

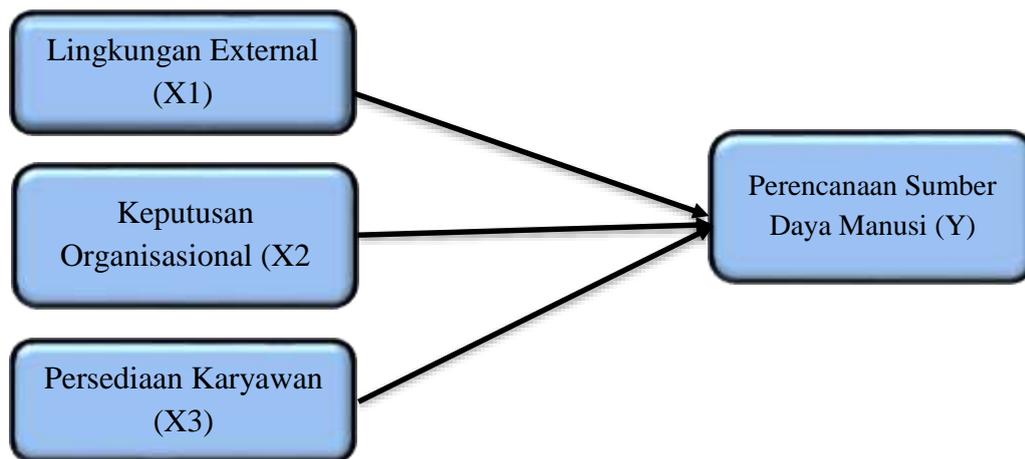


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Lingkungan External, Keputusan Organisasional, dan Persediaan Karyawan berpengaruh terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Selain dari 3 faktor ini Perencanaan Sumber Daya Manusia di pengaruh faktor lain di antaranya adalah:

- 1) Kompetensi: (Ansori & Ali, 2017), and (Ridwan et al., 2020)
- 2) Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020b), (C.C. Widayati et al., 2020).
- 3) Pengetahuan:(Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020a), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019).
- 4) Motivation: (Riyanto et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Chauhan et al., 2019), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Lingkungan External (X1) berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia (Y).
2. Keputusan Organisasional (X2) berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia (Y).
3. Persediaan karyawan (X3) berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia (Y).

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia(Y), selain dari Lingkungan External (X1), Keputusan Organisasional (X2) dan Persediaan karyawan (X3) pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi perencanaan sumber daya manusia selain yang varibel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti lingkungan internal (X4), pengembangan sdm (X5) dan pemeliharaan sdm (X6).

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika*, 11(1), 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika*, 11(1), 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies CoBrata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of t. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Hanung Eka Atmaja, S. R. (2020). Pengembangan Pariwisata Melalui Integrasi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Perencanaan Strategis Objek Wisata Taman Bunga Manhora. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah Industri Wisatanya Seperti Provinsi Bali Dan Provinsi Daerah Istimewa Jogjakarta*, III(1), 49–69.
- Hidayat, M. C., & Syam, A. R. (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i1.2100>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO*, 6(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGALAMAN*

- KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO*, 6(4), 1918–1927.
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Muzayyanah Jabani. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Muzayyanah Jabani. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Marhaeni, N. P. (2019). Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129–136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020a). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020b). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Puspitasari, R. H. U. (2016). PEMASARAN (STUDI EMPIRIS PADA UMKM BORDIR DAN KONVEKSI KUDUS) Ratih Hesty Utami Puspitasari , SE , MM Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. 829–836.
- Rasul, H. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Fokus Ekonomi*, 5(3), 405–410.
- Puspitasari, R. H. U. (2016). PEMASARAN (STUDI EMPIRIS PADA UMKM BORDIR DAN KONVEKSI KUDUS) Ratih Hesty Utami Puspitasari , SE , MM Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. 829–836.
- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and

- Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Salamate, G. A., Rattu., A. J. M., & Pangemanan, J. N. (n.d.). Planning Analysis of Health Human Resource in Health Office Southeast Minahasa District. *Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara Planning*, 625–633.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215.
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Wahyudi, R. (2015). Analisis Pengendalian Persediaan Barang Berdasarkan Metode EOQ Di Toko Era Baru Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 162–173.
- Widayati, C.C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, Christina Catur, Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 26.
- Wahyudi, R. (2015). Analisis Pengendalian Persediaan Barang Berdasarkan Metode EOQ Di Toko Era Baru Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 162–173. [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/03/E-journal-PDF\(03-04-15-03-58-13\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/03/E-journal-PDF(03-04-15-03-58-13).pdf)
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.