

The Effect Of Organizational Culture On Employees Performance At Bandung Work Training Development Centers (Bbplk) Through Knowledge Sharing As Intervening Variables

Diah Tiffani Annisa¹, Anita Silvianita^{2,1}

^{1,2} Prodi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom Bandung

Abstrak

Untuk dapat bersaing dalam kondisi yang kompetitif, maka pemeliharaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dan lembaga pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, dalam menghadapi lingkungan bisnis tersebut, sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan ialah mereka yang memiliki kinerja baik sehingga dapat menunjang proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode probability sampling dengan jenis simple random sampling, dengan perolehan responden sebanyak 142 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik PLS-SEM menggunakan alat analisis SmartPLS 3.9.9. Hasil analisis menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki P-Value 0,000 dan T-Statics sebesar 5,043 terhadap variabel kinerja karyawan, variabel budaya organisasi memiliki nilai P-Value 0,000 dan T-Statics sebesar 10,314 terhadap variabel knowledge sharing, variabel knowledge sharing memiliki P-Value 0,000 dan T-Statics 5,324 terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing memiliki P-Values 0,000 dan T-Statics sebesar 4,330. Yang mana dapat dinyatakan bahwa seluruh hipotesis pada penelitian ini mempunyai hubungan positif dan signifikan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing*

✉ Corresponding author :

Email Address : diahtiffaniannisa@student.telkomuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kehidupan perekonomian sangat dipengaruhi oleh persaingan global. Hal ini menyebabkan perusahaan dan lembaga pemerintahan harus mampu beradaptasi dengan keadaan agar dapat bersaing di lingkungan bisnisnya. Diungkap oleh Nathania dalam Rabbani (2018) yaitu kinerja karyawan yang sangat tinggi dapat dijadikan acuan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Maka kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat memberi umpan balik yang memuaskan bagi perusahaan.

Menurut Brahmasari dan Siregar dalam Aulia (2016) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan maka karyawan akan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Organisasi perlu mempertimbangkan keunggulan bersaingnya, tidak hanya berfokus pada SDA, Tenaga Kerja, dan Dana, melainkan *intangible resources*, seperti pengetahuan atau *intellectual capital*. Untuk mencapai organisasi yang inovatif dan berdaya saing, diperlukan upaya dalam membangun *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Menurut Andra dalam Allya (2022) dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), cara yang bisa digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan mengimplementasikan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Dalam membangun *transfer knowledge* di suatu organisasi dan perusahaan, diperlukan adanya budaya organisasi dan lingkungan yang kondusif agar transfer pengetahuan berjalan lancar. Budaya organisasi dapat menjadi komponen keunggulan kompetitif yang utama dikarenakan bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, maka akan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Pada penelitian ini, *knowledge sharing* berperan sebagai variabel intervening dalam upaya mencapai target perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung dan terdapat peran budaya perusahaan sebagai pedoman karyawan dalam berperilaku. Pada penelitian sebelumnya oleh Allya (2022) bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *knowledge sharing* (Z). Berdasarkan hasil olahan data, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut berubah menjadi signifikan ketika dihubungkan dengan variabel intervening. Maka dari itu, variabel *knowledge sharing* yang berfungsi sebagai variabel intervening pada penelitian ini perlu digunakan untuk memperkuat penelitian terdahulu.

Untuk menghindari bahasan yang terlalu luas sehingga penelitian ini fokus dan terarah, maka peneliti membatasi pembahasan permasalahan seputar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *knowledge sharing* pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kondisi variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, dan *knowledge sharing* serta pengaruh budaya organisasi melalui *knowledge sharing* di dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *knowledge sharing* pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Beberapa jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya, Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Knowledge Sharing (Z). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling jenis simple random sampling yang kemudian perhitungan hasil sampel diolah menggunakan rumus lemeshow. Data yang diolah merupakan data primer yang berasal dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh 142 karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung serta data sekunder yang diperoleh dari kajian literatur, buku, dan penelitian terdahulu. Analisis Statistik dilakukan untuk menjawab analisis kausalitas berupa pengujian hipotesis menggunakan Teknik SEM-PLS yang didalamnya terdapat perhitungan outer model, inner model, dan uji hipotesis menggunakan SmartPLS 3.9.9. Penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Mei pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.170, Gumuruh, Kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat (40275).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat membuktikan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Sugiyono, 2017 : 125) yang juga berpendapat bahwa kriteria pengujian validitas yaitu r hitung $\geq r$ tabel dapat dinyatakan valid. Ghazali (2016) berpendapat bahwa r tabel yang digunakan dalam pengujian Lemeshow yaitu sebesar 0,195.

TABEL 1. HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No. Item	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	1.	0,497	0,195	Valid
	2.	0,503	0,195	Valid
	3.	0,221	0,195	Tidak Valid
	4.	0,504	0,195	Valid
	5.	0,564	0,195	Valid
	6.	0,600	0,195	Valid
	7.	0,740	0,195	Valid
	8.	0,642	0,195	Valid
	9.	0,738	0,195	Valid
	10.	0,281	0,195	Tidak Valid
	11.	0,665	0,195	Valid
	12.	0,430	0,195	Valid
	13.	0,646	0,195	Valid
	Kinerja	14.	0,629	0,195

Karyawan (Y)	15.	0,599	0,195	Valid
	16.	0,669	0,195	Valid
	17.	0,693	0,195	Valid
	18.	0,620	0,195	Valid
	19.	0,649	0,195	Valid
	20.	0,648	0,195	Valid
	21.	0,666	0,195	Valid
	22.	0,646	0,195	Valid
Knowledge Sharing (Z)	23.	0,734	0,195	Valid
	24.	0,567	0,195	Valid
	25.	0,683	0,195	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat disimpulkan terdapat 2 item indikator pernyataan pada kuesioner yang tidak dapat mewakili variabel terkait. Item tersebut ialah item indikator BO3 yang memiliki r Hitung $0,221 < r$ Tabel $0,195$ dan item indikator BO10 yang memiliki r Hitung $0,281 < r$ Tabel $0,195$. Sehingga, harus dilakukan iterasi sederhana agar hasil yang didapatkan lebih valid. Iterasi merupakan teknik estimasi secara bertahap atau berulang untuk menghasilkan nilai terbaik. Pada tahap ini iterasi dilakukan dengan menghilangkan indikator yang tidak memenuhi syarat, yaitu indikator BO3 dan B010, sehingga didapat hasil seperti yang tergambar dalam tabel dibawah ini :

TABEL 2. TABEL HASIL UJI VALIDITAS SETELAH ITERASI

Variabel	No. Item	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	1.	0,481	0,195	Valid
	2.	0,512	0,195	Valid
	3.	0,502	0,195	Valid
	4.	0,571	0,195	Valid
	5.	0,587	0,195	Valid
	6.	0,747	0,195	Valid
	7.	0,647	0,195	Valid
	8.	0,744	0,195	Valid
	9.	0,664	0,195	Valid
	10.	0,428	0,195	Valid

	11.	0,646	0,195	Valid
	12.	0,629	0,195	Valid
	13.	0,599	0,195	Valid
	14.	0,670	0,195	Valid
	15.	0,694	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	16.	0,622	0,195	Valid
	17.	0,648	0,195	Valid
	18.	0,650	0,195	Valid
	19.	0,666	0,195	Valid
	20.	0,643	0,195	Valid
Knowledge Sharing (Z)	21.	0,737	0,195	Valid
	22.	0,572	0,195	Valid
	23.	0,677	0,195	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid untuk mewakili seluruh variabel.

- Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017: 130) berpendapat bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut (Sujarweni, 2019) Kriteria untuk perhitungan Cronbach's alpha sebesar $> 0,7$ dapat dinyatakan reliabel.

TABEL 3
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	0,750	8
Kinerja Karyawan	0,847	11
Knowledge Sharing	0,878	4

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach's dari tiap variabel $> 0,7$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga bisa dijadikan instrumen penelitian.

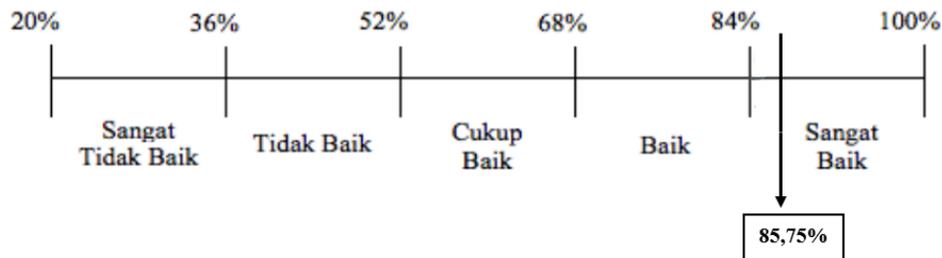
Analisis

Analisis deskriptif merupakan metode perhitungan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan serta menjelaskan data yang sudah diperoleh dengan tujuan membuat kesimpulan yang spesifik. Berdasarkan data yang diolah, maka diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut:

Deskriptif

- Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari jawaban kuesioner karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung sebanyak 142 orang mengenai variabel budaya organisasi, didapat hasil dengan garis kontinum sebagai berikut:

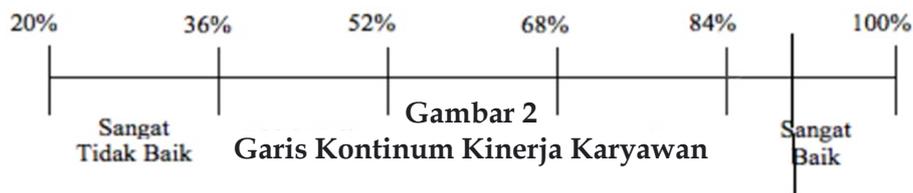


Gambar 1
Garis Kontinum Budaya Organisasi

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung berada pada skala sangat baik dengan skor 85,75%.

- Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari jawaban kuesioner karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung sebanyak 142 orang mengenai variabel kinerja karyawan, didapat hasil dengan garis kontinum sebagai berikut:

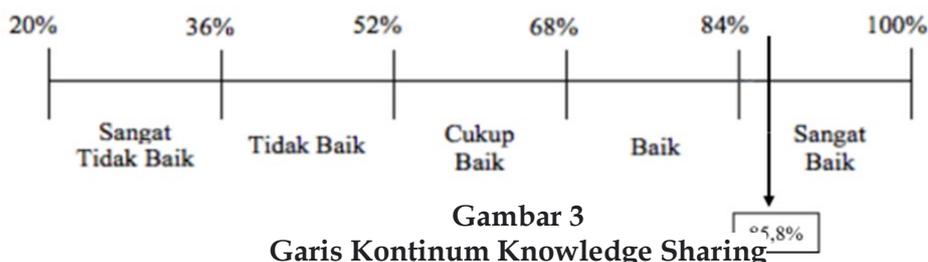


Gambar 2
Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung berada pada skala sangat baik dengan skor 87,2%.

- Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari jawaban kuesioner karyawan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung sebanyak 142 orang mengenai variabel knowledge sharing, didapat hasil dengan garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3
Garis Kontinum Knowledge Sharing

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi knowledge sharing pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung berada pada skala sangat baik dengan skor 85,8%.

Analisis SEM-PLS

Outer Model

Uji pada model pengukuran diantaranya yaitu:

- Validitas Konvergen

Berdasarkan Teori Rule of Thumb yang menyatakan bahwa kriteria untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading factor dan nilai AVE lebih dari 0,5.

TABEL 3
UJI VALIDITAS KONVERGEN

Variabel	Indikator	Outer Loading
Budaya Organisasi (X)	BO1	0,481
	BO2	0,512
	BO4	0,502
	BO5	0,571
	BO6	0,587
	BO7	0,747
	BO8	0,647
	BO9	0,744
	KK1	0,664
	KK2	0,428
Kinerja Karyawan (Y)	KK3	0,646
	KK4	0,629
	KK5	0,599
	KK6	0,670
	KK7	0,694
	KK8	0,622
	KK9	0,648
	KK10	0,650
	KK11	0,666
	KS1	0,643
KS2	0,737	

Knowledge Sharing (Z)	KS3	0,572
	KS4	0,677

TABEL 4
RATA-RATA VARIANS DIEKSTRAK (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Organisasi	0,563
Kinerja Karyawan	0,681
Knowledge Sharing	0,764

Berdasarkan nilai yang didapat. diketahui bahwa indikator dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan setiap variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

- Uji Reliabilitas

Untuk menilai suatu variabel dapat dikatakan reliabel dapat dilakukan pengujian melalui composite reliability dan melihat cronbach's alpha dengan kriteria keduanya harus bernilai $> 0,7$.

TABEL 5
RELIABILITAS OUTER MODEL

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Composite Reliability	Nilai Kritis
Budaya Organisasi (X)		0,750		0,819
Kinerja Karyawan (Y)	$> 0,7$	0,847	0,7	0,888
Knowledge Sharing (Z)		0,878		0,753

Berdasarkan nilai yang diperoleh, dapat diketahui bahwa secara umum variabel pengukuran pada penelitian ini adalah reliabel dan semua nilai variabel memiliki tingkatan reliabilitas tinggi.

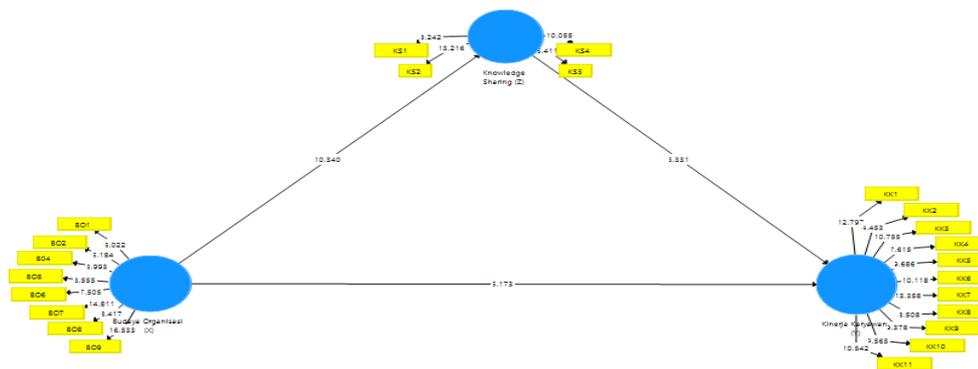
Inner

Model

Menurut (Ghozali, 2021) berpendapat bahwa menilai inner model pada PLS, dapat dilihat berdasarkan nilai R-Square untuk variabel endogen dan dikuatkan oleh pendapat (Abdillah, 2015) bahwa menilai pengukuran struktural dengan melihat t-value tiap path pada path coefficient untuk menguji signifikansi tiap variabel pada pengukuran struktural dan juga dapat dilakukan dengan menghitung Q^2 predictive relevance.

- Path Coefficient

Uji path coefficient yaitu melalui metode bootstrapping. Adapun hasil pengujian bootstrapping tergambar pada path dibawah ini:



Gambar 4 Path Coefficient melalui Bootstrapping

- R^2 (R-Square) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel lain maka dibutuhkan nilai R^2 . Nilai R^2 0,75 menunjukkan pengaruh kuat, nilai 0,50 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,25 menunjukkan pengaruh lemah. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai R^2 sebagai berikut:

TABEL 7
NILAI R^2

Variabel	R^2
Kinerja Karyawan	0,763
Knowledge Sharing	0,752

Berdasarkan nilai yang terlampir dalam tabel nilai R-Square pada penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 0,763 yang berarti memiliki pengaruh sebesar 76,3%, dan 23,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang sedang dilakukan. Disamping itu, untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai R^2 yang artinya variabel Knowledge Sharing memiliki pengaruh sebesar 75,2% sehingga masuk ke dalam kategori kuat, dan 24,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- Q^2 (Predictive Relevance) Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai penelitian pada pengolahan data. Nilai 0,02 menunjukkan model lemah, nilai 0,15 artinya model sedang, dan nilai 0,35 berarti model kuat. berikut merupakan nilai predictive relevance pada penelitian ini:

TABEL 8
NILAI Q^2

Variabel	Q^2	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,623	Memiliki nilai Predictive Relevance yang kuat
Budaya Organisasi	0,425	

Nilai Q^2 pada penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam kategori kuat dikarenakan Q^2 memiliki nilai besar dari 0,35.

- Pengujian Hipotesis
Uji Hipotesis dapat diketahui melalui metode bootstrapping pada hasil olah T-Statistic dan P-Value untuk melihat tingkat signifikansi dalam pengujian setiap hipotesis, dimana kriteria T-Statistic ialah $> 1,96$ nilai P-Value $< 0,05$.

TABEL 9
T-STATISTIC DAN P-VALUE

Hipotesis	Korelasi	Path Coefficient	T.Statistik	P.Value	Hasil
H1	Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,624	5,173	0,000	Diterima (Signifikan)
H2	Budaya Organisasi -> Knowledge Sharing	0,657	10,340	0,000	Diterima (Signifikan)
H3	Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0,569	5,331	0,000	Diterima (Signifikan)
H4	Budaya Organisasi-> Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0,426	4,200	0,000	Diterima (Signifikan)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi budaya organisasi memperoleh persentase sebesar 85,75%, kondisi kinerja karyawan mendapat persentase sebesar 87,2%, dan kondisi knowledge sharing mendapat persentase sebesar 85,8% pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik dalam lingkungan perusahaan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan uji hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dari perolehan nilai path coefficient 0,624 yang berarti positif, P-Values yaitu 0,000 dimana lebih kecil $< 0,005$ dan T-Statics sebesar 5,173 $> 1,96$, Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap knowledge sharing dengan dilihat dari nilai path coefficient 0,657 yang berarti positif, P-Values 0,000 dan T-Statics sebesar 10,340 $> 1,96$, knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil path coefficient 0,569 yang berarti positif, P-Values 0,000 $< 0,05$, dan T-Statics 5,331 $> 1,96$, knowledge sharing dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung secara positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai P-Values 0,000 $< 0,05$, dan T-Statics 4,220 $> 1,96$.

Referensi :

- Aris, M., Al Munawwarah, R., Azis, M., & Sani, A. (2021). PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI, MOTIVASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 4 SOPPENG. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 1(1).

- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Indriasari, D. P., & Sani, A. (2019). Pengendalian Manajemen Pupuk Subsidi. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1).
- Sani, A., & Karim, A. (2022). Dampak terjadinya pandemic covid-19 terhadap penjualan minuman sarabba di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 359-368.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Sani, A. (2016). Penerapan Otomasi dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Sirkulasi (Circulation Services) di UPT Perpustakaan UIN Alauddin Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 1-14.
- Febrian, W. D., Diwyarthi, N. D. M. S., Pratama, I. W. A., Eddy, I. W. T., Ruswandi, W., Purba, R. R., ... & Sarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Get Press.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, 19(12), 1-14.

- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 348, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Faridav, U., Yusriadi, Y., & Saniv, A. (2021). The Family Hope Program (PKH) Collective Partnership among Beneficiary Families (KPM) For Healthy Living through the Clean Friday Campaign. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 15(2).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS SOSIAL KOTA MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Supriadi, S., Sani, A., & Setiawan, I. P. (2020). Integrasi Nilai Karakter dalam Pembelajaran Keterampilan Menulis Siswa. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 84-94.
- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.

- Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).