

Pengaruh Pengembangan SDM dan Kepribadian Terhadap Kompetensi dan Prestasi Kerja Karyawan

Irwan Zulkifli¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mohammad Husni Thamrin

email: izulkifli7@gmail.com

Article History

Received: 09/10/2023

Revised: 15/10/2023

Accepted: 23/10/2023

Keywords: *Human Resources Development, Personality Development, Employee Competency, Performance*

Abstract: *In an effort to win the competition, organizations can improve the performance of their employees through developing human resources and their personalities. Therefore, this research aims to analyze the influence of human resource and personality development on employee competence and performance. This research is quantitative research. 150 employees of PT. Millennium Swasindo participated in this research. Data was collected using a questionnaire and analyzed using path analysis processed using AMOS. The research results show that (1) human resource development has a positive effect on competence, (2) personality development has a positive effect on competence, (3) human resource development has a significant positive effect on employee performance, and (4) personality development has a positive effect on performance employee. It is hoped that this research can complement previous research and can be useful for companies in determining policy direction in developing human resources and personalities, and can make companies able to survive in increasingly fierce industrial competition.*

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi, industri global menghadapi tantangan serius untuk bersaing di tingkat regional, nasional, dan internasional. Perkembangan teknologi, perubahan dalam keragaman budaya, dinamika ekonomi internasional, serta perubahan dalam iklim sosial dan politik semakin memperumit situasi bagi organisasi dan bisnis (Cholik, 2021; Widanengsih & Yusuf, 2022; Yulianto et al., 2015). Beberapa organisasi di negara maju telah berhasil menangani tantangan ini melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan kompetensi anggota organisasi (Moekijat, 2014). Praktik-praktik ini menunjukkan bahwa dunia kerja saat ini dan masa depan telah mengalami perubahan yang signifikan (Rezeki, Fitri; Yusup, 2021). Ketika kita memeriksa langkah-langkah yang diambil oleh organisasi terkemuka, termasuk di Indonesia, tampak jelas bahwa prioritas utama mereka adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Shiddiq, 2019). Ini adalah upaya besar yang membutuhkan waktu bertahun-tahun, bahkan hingga dua puluh tahun untuk mencapai hasil yang signifikan. Sebagai contoh, Singapura memulai program pelatihan ulang dan re-edukasi pada tahun

1975 untuk mempersiapkan warganya menghadapi perubahan kebijakan industrialisasi. Malaysia juga mengikuti dengan strategi pengembangan sumber daya manusia sejak awal tahun 1980-an. Kedua negara tersebut telah mengambil langkah jauh lebih maju daripada Indonesia, dan untuk mengejar ketertinggalan ini, diperlukan komitmen dan upaya yang besar dalam jangka waktu yang cukup panjang.

Dalam menghadapi tantangan dalam era digitalisasi, perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang sesuai di berbagai bidang (Radiansyah, 2022). Pembentukan sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dimulai dari tahap seleksi hingga mereka mampu menjalankan tugas sesuai dengan peran masing-masing dalam perusahaan (Triastuti, 2019). Hal yang krusial dalam proses pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas adalah bagaimana proses seleksi karyawan baru dilakukan (dalam Meningkatkan, n.d.). Hal ini berkaitan dengan apakah calon tenaga kerja memenuhi persyaratan yang diharapkan oleh perusahaan dan apakah mereka memiliki kriteria yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut (Setianigsih & Kader, 2019).

Menurut Spencer dan Spencer (2008), kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan efektivitas kinerja mereka dalam pekerjaan. Kompetensi mencakup sifat-sifat yang melekat pada individu dan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi mencerminkan maksud atau tujuan dalam tindakan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, sumber daya manusia dilihat sebagai aset berharga yang memiliki keunikan masing-masing yang perlu dikembangkan (Sunarsi, 2018). Sumber daya manusia yang dihargai dan memiliki kompetensi yang sesuai akan bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Utama, 2021). Kompetensi menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh semua individu dalam organisasi, terlepas dari bidang atau jabatan mereka. Kompetensi juga menjadi panduan untuk upaya pengembangan sumber daya manusia di organisasi (Sutrisno, 2015).

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas berhubungan dengan jumlah sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi. Namun, kuantitas saja tanpa disertai kualitas yang baik dapat menjadi beban bagi perusahaan. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia berfokus pada meningkatkan kualitas individu melalui program-program pelatihan dan pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan mereka (Prihanto & Prayekti, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi, seringkali melibatkan peningkatan kemampuan intelektual mereka untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Ini mencakup peluang-peluang belajar yang dirancang untuk membantu perkembangan para pekerja (Sedarmayanti, 2017). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pengembangan dilihat sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Intinya, pengembangan sumber daya manusia membutuhkan kolaborasi dengan berbagai program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan (Wiliandari, 2014).

Pelatihan merupakan metode untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan praktis dan meningkatkan keterampilan, kecakapan, serta sikap yang diperlukan oleh organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan pemahaman teori dan kemampuan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pencapaian

tujuan. Tujuan dari pelatihan dan pendidikan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia agar siap menghadapi perubahan lingkungan yang mungkin terjadi (Subroto, 2018).

Meningkatkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan memungkinkan para karyawan untuk lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia yang berhasil, diperlukan karyawan yang memiliki kepribadian yang baik. Kepribadian didefinisikan sebagai struktur totalitas atau unitas multiplex yang mencakup seluruh aspek perilaku individu dan bekerja secara harmonis.

Menurut Hamali (2018), kepribadian adalah sistem yang terdiri dari seluruh tingkah laku unik individu yang terintegrasi dan terorganisasi. Sistem tingkah laku ini melibatkan cara individu memandang dunia sekitarnya, tujuan dan minat mereka, kemampuan untuk bertindak, cara mereka mengatasi masalah, empati terhadap perasaan orang lain, serta kehendak mereka terkait dengan kehidupan.

Dalam konteks individual, perbedaan yang paling signifikan adalah antara ekstrovert dan introvert. Dimensi ini mencerminkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berinteraksi sosial dan menjalin hubungan dengan orang lain. Orang yang bersifat ekstrovert umumnya lebih terbuka, ramah, dan cenderung menghabiskan banyak waktu untuk menjalin dan menikmati banyak hubungan sosial. Di sisi lain, individu yang bersifat introvert mungkin tidak sebanyak itu dalam menjalin hubungan, lebih tertutup, dan cenderung merasa nyaman dalam keheningan. Dalam konteks lingkungan kerja, kepribadian ekstrovert sering digambarkan sebagai orang yang ambisius, tidak sabar, agresif, bersedia bekerja keras, bertanggung jawab, kreatif, inovatif, dan mencari pekerjaan yang menantang. Kepribadian ekstrovert seperti ini dapat berkontribusi positif pada pencapaian prestasi kerja (Hakiki, 2020).

Program pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kepribadian yang telah diuraikan sebelumnya bertujuan utama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja ini merupakan strategi perusahaan untuk tetap kompetitif dalam pasar yang semakin ketat dan kompleks.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada 150 karyawan PT. Millenium Swasindo. Untuk pemilihan sampel, digunakan metode *simple random sampling*. Analisis data akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis jalur sebagai alat untuk menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel. Untuk menguji hipotesis dan mengelola data, akan digunakan perangkat lunak AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Selanjutnya, akan dilakukan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Test*) untuk memastikan bahwa model hipotesis secara konseptual dan teoritis didukung oleh data empiris. Kriteria untuk menerima model yang diusulkan adalah bahwa setidaknya lima indeks harus sesuai (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, hasil rinciannya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan SDM			
X1.1	0,441	0,160	Valid
X1.2	0,408	0,160	Valid
X1.3	0,605	0,160	Valid
X1.4	0,522	0,160	Valid
X1.5	0,711	0,160	Valid
X1.6	0,444	0,160	Valid
Kepribadian			
X2.1	0,381	0,160	Valid
X2.2	0,511	0,160	Valid
X2.3	0,463	0,160	Valid
X2.4	0,585	0,160	Valid
X2.5	0,473	0,160	Valid
X2.6	0,350	0,160	Valid
Kompetensi			
Y1.1	0,627	0,160	Valid
Y1.2	0,718	0,160	Valid
Y1.3	0,413	0,160	Valid
Y1.4	0,574	0,160	Valid
Y1.5	0,398	0,160	Valid
Y1.6	0,428	0,160	Valid
Prestasi Kerja			
Y2.1	0,517	0,160	Valid
Y2.2	0,618	0,160	Valid
Y2.3	0,423	0,160	Valid
Y2.4	0,714	0,160	Valid
Y2.5	0,528	0,160	Valid
Y2.6	0,428	0,160	Valid

Hasil uji pada tabel 1 menunjukkan semua item pernyataan valid, selanjutnya hasil uji reliabilitas variabel pengembangan SDM, Kepribadian, Kompetensi dan Prestasi Kerja ini, semuanya andal (reliabel), karena nilai Koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Maholtra, 1993).

Tabel 2. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices*

Kriteria	Hasil	Cut Off Value Kritis	Evaluasi Model
Cmin/DF	1.880	≤ 2.00	Baik
Probability	0.110	≥ 0.05	Baik
RMSEA	0.065	≤ 0.08	Baik
GFI	0.912	≥ 0.90	Baik
AGFI	0.973	≥ 0.90	Baik
TLI	0.945	≥ 0.95	Baik
CFI	0.922	≥ 0.94	Baik

Path Analysis dipergunakan sebagai alat perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian, yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel *eksogenus* terhadap variabel *endogenus*. Dengan menggunakan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS).

Setelah melakukan analisis dengan menggunakan perangkat lunak AMOS untuk menguji kesesuaian model ini, didapatkan indeks-indeks seperti yang tercantum dalam Tabel 1. Hasil evaluasi terhadap model pendekatan satu langkah eliminasi menunjukkan, bahwa semua kriteria *goodness of fit* yang digunakan memperoleh hasil yang memadai. Oleh karena itu, model ini dapat diterima dengan baik, menandakan bahwa model ini sesuai dengan data yang ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model konseptual yang telah dikembangkan dan didasarkan pada teori sepenuhnya mendukung fakta yang ada. Oleh karena itu, model ini dianggap sebagai model yang efektif untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam model.

Path Analysis dipergunakan sebagai alat perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian, yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel *eksogenus* terhadap variabel *endogenus*. Dengan menggunakan program *Analysis of Moment Structure* (AMOS).

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Millenium Swasindo, dengan *standardized estimasi* atau koefisien lambda (λ Coefficient) sebesar 0,251. Nilai *critical ratio* (CR) adalah 2,519 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,012. Artinya, pengembangan SDM dapat dijadikan dasar untuk memprediksi kompetensi karyawan, dan oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Millenium Swasindo" dapat diterima.
 2. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa pengembangan kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Millenium Swasindo, dengan *standardized estimasi* λ Coefficient sebesar 0,200. Nilai CR adalah 2,004 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,045. Dengan demikian, pengembangan kepribadian dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kompetensi karyawan, dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Pengembangan kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Millenium Swasindo" juga dapat diterima.
 3. Selanjutnya, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Millenium Swasindo, dengan *standardized estimasi* λ Coefficient sebesar 0,391. Nilai CR adalah 6,734 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa pengembangan SDM dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Pengembangan SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Millenium Swasindo" dapat diterima.
 4. Terakhir, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Millenium Swasindo, dengan *standardized estimasi* λ Coefficient sebesar 0,496. Nilai CR adalah 8,117 dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,000. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan kepribadian dapat dijadikan dasar untuk memprediksi prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "Pengembangan kepribadian berpengaruh positif secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Millenium Swasindo" juga dapat diterima.
-

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi

Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di PT. Millenium Swasindo memiliki dampak positif yang signifikan pada peningkatan kompetensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di perusahaan telah berhasil meningkatkan kualifikasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan kualitas SDM dapat merubah strategi manajemen SDM dan mengharuskan peningkatan dalam kompetensi.

Melalui inisiatif pengembangan SDM, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan baru yang pada akhirnya meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mereka. Kompetensi karyawan, pada dasarnya, mencakup aspek-aspek ini. Fokus pada hasil yang diinginkan dalam pengembangan kompetensi juga mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam proses pembelajaran, membangun reputasi yang positif, memperkuat hubungan dengan para pemangku kepentingan, dan akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan SDM diimplementasikan melalui pendekatan *Building Learning Commitment* (BLC), yang bertujuan untuk menciptakan komitmen terhadap pembelajaran dan memastikan bahwa organisasi menjadi lingkungan yang mendukung pembelajaran. Pendekatan ini memungkinkan unit-unit dalam organisasi untuk secara berkelanjutan meningkatkan kapasitas mereka dan mencapai tujuan kebijakan dengan pola pikir yang selalu berkembang dan aspirasi kolektif yang memberdayakan. Pembelajaran dalam konteks ini mengacu pada interaksi antara karyawan dan lingkungan kerja yang menghasilkan perubahan perilaku positif.

Karena itu, pengembangan karyawan adalah langkah penting dalam meningkatkan kemampuan berpikir, penguasaan informasi, kemampuan dalam memilih informasi yang relevan, dan kemampuan dalam mengatasi tantangan. Untuk mencapai sasaran ini, perbaikan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan adalah tindakan yang diperlukan.

Pengaruh Pengembangan Kepribadian Terhadap Kompetensi

Temuan dari penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa pengembangan kepribadian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan di PT. Barata Indonesia. Ini menunjukkan bahwa investasi perusahaan dalam program pengembangan kepribadian memiliki manfaat nyata, karena program tersebut berhasil meningkatkan kemampuan dan kualifikasi karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Hamalik (1993), yang menekankan pentingnya perusahaan dalam mengembangkan kepribadian karyawan agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, termasuk aspek-aspek seperti keberanian, tanggung jawab, keramahan, kerja sama, dan tindakan yang didasarkan pada nilai-nilai moral yang tinggi.

Kompetensi, yang merupakan bagian integral dari kepribadian seseorang, mencerminkan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Keberadaan kompetensi ini menjadi sangat penting dalam konteks organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, terutama ketika menghadapi tantangan perubahan cepat, masalah yang kompleks, dan ketidakpastian dalam dinamika masyarakat yang terus berkembang.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa PT. Millenium Swasindo telah berhasil mencapai hasil yang positif dan signifikan dalam prestasi kerja karyawannya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa program pengembangan SDM yang diterapkan oleh perusahaan telah berhasil meningkatkan kompetensi karyawan dan secara positif memengaruhi prestasi kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa pengembangan SDM melibatkan program pelatihan dan pendidikan dalam organisasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

Dalam konteks ini, pelatihan berfokus pada membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan mengembangkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Sementara pendidikan lebih fokus pada meningkatkan pemahaman teoritis dan kemampuan pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan tersebut. Semua upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan dan mempersiapkan SDM untuk menghadapi perubahan lingkungan yang mungkin terjadi. Walaupun prestasi kerja karyawan bersifat individual dan bervariasi berdasarkan tingkat kemampuan masing-masing, kerja sama di unit atau departemen perusahaan menjadi kunci dalam mencapai kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa setiap karyawan dapat menggabungkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas mereka, sehingga prestasi kerja yang optimal dapat tercapai.

Pengaruh Pengembangan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa PT. Millenium Swasindo telah berhasil memengaruhi positif prestasi kerja karyawannya melalui pengembangan kepribadian yang efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil mengimplementasikan program pengembangan kepribadian yang sesuai, yang memberikan dampak positif pada prestasi kerja karyawan.

Konsep kepribadian tipe A, seperti yang diuraikan oleh Robbins (2014), mengacu pada individu yang sangat berkomitmen dan agresif dalam mencapai tujuan, seringkali bekerja tanpa henti untuk mencapai hasil yang optimal dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, strategi pengembangan kepribadian karyawan yang dianjurkan adalah mengarahkan mereka menuju kepribadian tipe A, yang dapat mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepribadian memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja dan kompetensi karyawan di PT. Millenium Swasindo. Hasil temuan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan, semakin tinggi juga prestasi kerja dan kompetensi karyawan di perusahaan ini. Demikian pula, semakin baik kepribadian karyawan, semakin baik pula prestasi kerja dan kompetensinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholik, C. A (2021). "Perkembangan Teknologi Informasi Komunikasi/ICT Dalam Berbagai Bidang Dalam Meningkatkan, S. S. D. M. (n.d.)" *Jurnal Fakultas Teknik Kuningan*, 2(2), 39–46.
- Ghozali, I (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS*

- 22.0 Update Bayesian SEM. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakiki, M (2020). "Hubungan Kompetensi Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Guru PLK Terhadap Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Muara Pendidikan*, 5(2), 633–642.
- Hamali, A (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Moekijat, M (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Prihanto, Y. S & Prayekti, P (2018). "Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta," *Jurnal Manajemen*, 8(1), 79–87.
- Radiansyah, E (2022). "Peran Digitalisasi Terhadap Kewirausahaan Digital: Tinjauan Literatur dan Arah Penelitian Masa Depan," *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(2), 828–837.
- Rezeki, Fitri dan Yusup, M. H. (et. al.) (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia," jurnal *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). tersedia di (<https://Id.Id1lib.Org/Book/19328691/4f9a7b>).
- Robbins, Stephen & Judge, R (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setianingsih, W & Kader, M. A (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313–320.
- Shiddiq, F. W (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei Pada Skpd Kota Bandung)*. Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.
- Spencer, L. M & Spencer, P. S. M (2008). *Competence at Work models for Superior Performance*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Subroto, S (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sunarsi, D (2018). *Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang : Asmoro Media Tama.
- Sutrisno, A. B. D. P (2015). *Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Melalui Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya*. skripsi Universitas Airlangga.
- Triastuti, D. A (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Utama, S. T (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja dan Prestasi Perusahaan," *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281–287. tersedia (<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/449>).
- Widaningsih, E & Yusuf (2022). "Penerapan Model *Technology Acceptance Model* Untuk Mengukur Adopsi Penggunaan Aplikasi Pembukuan Akuntansi dan Keuangan Rumah Tangga," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 86–95.
- Wiliandari, Y (2014). "Rancangan Pelatihan dan Pengembangan SDM Yang Efektif," jurnal *Society*, 5(2), 93–110.
- Yulianto, Y, Alfiah, F, Harahap, E. P, Pahad, B. A, Andriyanto, A, Azhari, I. A, & Saputra, R. S (2015). "Analisa Peranan Teknologi Internet Sebagai Media Transaksi E-Commerce Dalam Meningkatkan Perkembangan Ekonomi Yulianto," *Semnasteknomedia Online*, 3(1), 4-1–25. tersedia di (<https://ojs.amikom.ac.id/index.php/semnasteknomedia/article/view/827>).