

## STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KINERJA ORGANISASI

Adinda Aulia Murphy, Aditya Siregar, Lilis Agustina Putri,  
M. Sahril, Sapna Apriana, Hendra Riofita, S.Pd, MM

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[adinda.murphy@gmail.com](mailto:adinda.murphy@gmail.com), [adityasiregar0312@gmail.com](mailto:adityasiregar0312@gmail.com), [lilisagustina944@gmail.com](mailto:lilisagustina944@gmail.com),  
[muhammadaahri1516@gmail.com](mailto:muhammadaahri1516@gmail.com), [sapnaapriana@gmail.com](mailto:sapnaapriana@gmail.com), [hendra.riofita@uin-suska.ac.id](mailto:hendra.riofita@uin-suska.ac.id)

### ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai dimensi yang luas, bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki agar profesionalisme dalam organisasi meningkat. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Mendeskripsikan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia, 2) Mendeskripsikan strategi kompetensi dalam peningkatan kinerja yang efektif dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*Library Research*) dengan cara mengumpulkan informasi dan data-data yang berkaitan dengan penelitian yang bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah, buku, literatur-literatur, dan penulis. Hasil penelitian ini adalah Pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu membina kemampuan, informasi, perilaku dan kapasitas yang diharapkan dalam memenuhi standar yang sesuai dengan teknik dan kebutuhan organisasi. Kompetensi dapat membantu organisasi terkait pengelolaan kinerja. Kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja SDM, seorang SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat memahami dan mendominasi berbagai konsep dan praktik serta memiliki perilaku kerja yang layak daripada pekerja yang memiliki kemampuan yang rendah.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, kompetensi, kinerja, organisasi

### ABSTRACT

*Human Resource Development has broad dimensions, aiming to increase potential so that professionalism in the organization increases. The objectives of this research are as follows; 1) Describe the Human Resources development strategy, 2) Describe the competency strategy for improving effective performance in the organization. The method used in this research is library research by collecting information and data related to research sourced from scientific journals, books, literature and authors. The results of this research are that competency-based HR management can help develop the expected abilities, information, behavior and capacity in meeting standards that are in accordance with organizational techniques and needs. Competencies can help organizations with performance management. Competency greatly influences HR performance, an HR person who has high competence can understand and dominate various concepts and practices and have appropriate work behavior compared to workers who have low ability.*

*Keywords: Human Resources Development, competency, performance, organization*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan penentu keberhasilan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses yang memerlukan perencanaan, pengelolaan waktu, biaya, dan aktivitas yang terprogram dengan baik. Pengembangan SDM mempunyai dimensi yang luas, bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, agar profesionalisme dalam organisasi meningkat (Ningrum, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam segala aktifitas yang dilakukan, meskipun menggunakan alat yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik, peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal.

Menurut ahli strategi dan peperangan Carl Von Clausewits (Carl Philipp Gottfried) (1780-1831) dalam Juliansyah (2017), menyatakan bahwa strategi adalah penggunaan pertempuran untuk memenangkan peperangan “*the use of engagements for the object of war*”. Menurut *business dictionary*, strategi adalah metode atau rencana yang dipilih untuk membawa masa depan yang diinginkan, seperti pencapaian tujuan atau solusi untuk masalah. Dapat disimpulkan bahwa, bahwa strategi memiliki tujuan untuk mempengaruhi keadaan masa depan sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai pendekatan atau metode yang telah direncanakan.

Manajemen strategi memberikan gambaran bagaimana cara yang terbaik dalam mengambil keputusan penting dalam mengambil keputusan penting tentang manajemen strategi khususnya dalam penggunaan berbagai strategi dalam dunia bisnis. Strategi yang dilakukan dengan penentuan visi, misi, tujuan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta penilaian terhadap kesempatan dan ancaman. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, penerapan, dan pengawasan manajemen strategis.

Menurut Wernerfelt dalam Juliansyah (2017), Analisa mengenai kekuatan dan kelemahan organisasi dilakukan dengan membuat kerangka umum yang biasanya dikenal dengan “*resource base view of the firm*” dengan asumsi-asumsi dasar sebagai berikut:

1. *Resource Heterogenity*

Sumber daya produktif yang memiliki perbedaan karakter yang berbeda-beda.

2. *Resource Immobility*

Sumber daya yang mampu menetralsir ancaman dan mengeksploitasi peluang.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Aruperes, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, imbalan atau intensif, hubungan organisasi dan faktor lainnya (Zulkarnaen, 2017). Upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak bagi suatu organisasi dalam menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun trauma untuk menjawab tantangan masa depan (Siagian, 1996).

Organisasi memerlukan adanya kinerja sumber daya manusia yang efektif dan efisien sebagai usaha pengembangan dan pengelolaan, dan kompetensi organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi. Pelaksanaan kinerja merupakan akibat usaha yang berhubungan dengan tingkat dan jumlah yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja SDM menjadi salah satu faktor pengaruh utama pada kemajuan organisasi. Ketika tingginya kinerja SDM, maka akan tinggi pula kemajuan dalam organisasinya. Performa adalah sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi (Triastuti, 2018). Pengembangan kompetensi merupakan proses penting dalam retensi dan kinerja untuk mempersiapkan Sumber Daya Manusia Profesional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam organisasi untuk meningkatkan produktifitas dan efektifitas yaitu sebagai perencana, pengawas, dan pengendali kegiatan organisasi. Pentingnya SDM dalam organisasi, maka diperlukanlah perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan oleh SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai (Muadz dan Akbar, 2017). Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, maka sangat perlu dilakukan adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang baik yang nantinya akan meningkatkan prestasi kinerja SDM (Mambo *et al.*, 2015). Dari latar belakang tersebut Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Mendeskripsikan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Mendeskripsikan strategi kompetensi dalam peningkatan kinerja yang efektif dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitian (Arikunto, 2002). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif, yaitu meneliti suatu kondisi, objek, sekelompok manusia, dan sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai berbagai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data yang diperoleh kemudian di analisis dengan memadukan teori-teori yang terkait menggunakan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, sikap, pandangan, tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu termasuk hubungan kegiatan, serta proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena-fenomena tertentu sehingga merupakan suatu studi yang komparatif (Istiqomah, 2017).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Penelitian Kepustakaan (*Liberary Research*) dengan cara mengumpulkan teori dan konsep dari kepustakaan berupa buku-buku ilmiah, buku-buku referensi, dan dokumen yang berhubungan dengan ruang lingkup penelitian sebagai landasan pemikiran dan pembahasan. Wahdati *et al.*, (2022) mengatakan bahwa penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan mempelajari beberapa bahan bacaan dan kemudian dianalisis menggunakan topik yang sesuai. Penelusuran pustaka ini dapat menggunakan sumber seperti buku, jurnal, dokumen, majalah dan sumber lain tanpa harus melakukan penelitian lapangan.

## PEMBAHASAN

### Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dalam Dawan (2022) menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain untuk mengembangkan kemampuan para SDM. Pengembangan SDM adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Dawan (2022) berpendapat bahwa perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mendapat tujuan. Menurut Hatten (1996) dalam Juliansyah (2017) terdapat menjamin agar strategi dapat berhasil baik dengan meyakinkan orang lain, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi harus konsisten dengan lingkungan, strategi dibuat dengan arus perkembangan masyarakat, dalam lingkungan yang memberi peluang untuk bergerak maju.
2. Banyaknya strategi yang dibuat suatu organisasi, maka setiap strategi haruslah konsisten sehingga semua strategi senantiasa diserasikan satu dengan yang lain.
3. Strategi yang efektif hendaknya memfokuskan dan menyatukan semua sumber daya. Persaingan yang ada pada organisasi hendaknya diminimalisir sehingga kekuatan-kekuatan sumber daya menyatu dan meningkatkan kinerja organisasi.
4. Strategi hendaknya memusatkan perhatian pada apa yang menjadi kekuatan dan tidak pada titik-titik yang justru adalah kelemahannya.
5. Sumber daya harus kritis dan menjalankan pekerjaan dengan layak.
6. Strategi hendaknya memperhitungkan resiko sehingga tidak menjerumuskan organisasi lubang yang lebih besar. Oleh karena itu, strategi hendaknya selalu dapat dikontrol.
7. Strategi hendaknya disusun diatas landasan keberhasilan yang telah dicapai.
8. Suksesnya strategi dilihat dengan adanya dukungan dari pihak-pihak yang terkait dari pimpinan setiap organisasi.

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Jons dalam Dawan (2022) antara lain:

1. Melalui pelatihan  
Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Pendidikan  
Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
3. Pembinaan

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.

#### 4. *Recruitment*

*Recruitment* ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

#### 5. Melalui Perubahan system

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Dalam lingkungan organisasi, strategi memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Grant menyatakan strategi memiliki 3 (tiga) peranan penting dalam mengisi tujuan manajemen yaitu:

1. Strategi sebagai pendukung untuk pengambilan keputusan
2. Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi
3. Strategi sebagai target

### **Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja Organisasi**

Kompetensi merupakan landasan utama dari karakteristik, cara bertingkah laku, dan berpikir seseorang, serta menjajarkan situasi dan bertahan dalam waktu yang relatif lama. Kompetensi adalah suatu keahlian dan informasi yang dijunjung tinggi oleh sikap yang menerapkannya mengacu pada kebutuhan persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Keterampilan sebagai penguasaan individu dalam menyampaikan suatu barang atau administrasi yang menyesuaikan dengan norma. Kompetensi yang dimiliki oleh individu harus memiliki strategi organisasi untuk mendukung sistem kerja yang berbasis tim (Tirtayasa dan Ainanur, 2018). Terdapat lima macam jenis kompetensi antara lain sebagai berikut:

1. Motif, sesuatu pikiran yang diinginkan seseorang untuk melahirkan sebuah perbuatan.
2. Sifat, sikap fisik dan tanggapan yang tetap terhadap situasi atau informasi.
3. Keterampilan, dalam melakukan tugas, kompetensi mental, dan keterampilan kognitif.
4. Konsep diri, terdiri dari sikap, penilaian, dan citra diri seseorang.

5. Pengetahuan merupakan informasi yang didapatkan oleh orang-orang pada bidang tertentu.

Meningkatkan kompetensi organisasi secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja bawahan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Mengenai indikator kompetensi ada beberapa indikator, yaitu indikator pengetahuan berupa kesadaran yang berhubungan dengan kognitif. Indikator keterampilan yaitu melakukan tugas tertentu yang berhubungan dengan tugas fisik. Kompetensi mental meliputi cara berpikir kritis dan konseptual (Tirtayasa dan Ainanur, 2018).

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang telah diselesaikan dengan kewenangan dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tanpa menyalahgunakan peraturan yang ada (Moehreono, 2012). Konsep efisiensi adalah singkatan dari energi kerja kinetik yang ekuivalen. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dapat diketahui dari berhasil atau tidaknya kinerja perusahaan tersebut. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam kegiatan yang sesuai dengan misi, visi dan tujuan organisasi (Moehreono, 2012).

Kinerja SDM sangat berpengaruh dalam suatu pekerjaan, jika SDM tersebut berkualitas maka hasil dari suatu pekerjaan akan lebih baik. Kinerja SDM merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu Robbins dalam Islamiaty *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kinerja SDM adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kebutuhan SDM yang terampil dalam berbagai bidang sangat diperlukan dan sudah menjadi tuntutan sebuah organisasi atau organisasi. Keterampilan SDM yang rendah akan berdampak negatif terhadap organisasi atau organisasi. Keterampilan rendah, kinerja SDM dan kompetensi organisasi yang akan menghambat suatu pencapaian tujuan organisasi atau tidak efektifnya tujuan yang diinginkan dalam organisasi (Wahdati *et al.*, 2022).

Lingkungan internal adalah kapabilitas suatu organisasi yang terdiri dari dua faktor strategi atau kekuatan dan kelemahan. Kedua faktor ini yang mempengaruhi. Jika kelemahan dalam organisasi sangat dominan maka kemungkinan kekuatan yang dimiliki organisasi akan berubah secara perlahan-lahan menjadi kelemahan. Akan tetapi jika kekuatan yang dimiliki organisasi yang lebih menonjol, maka kekuatan tersebut akan di manfaatkan oleh organisasi untuk memperbaiki kelemahan. Kapasitas suatu organisasi dapat dilihat dari berbagai faktor, antara lain struktur organisasi, integritas atau loyalitas dari semua SDM kepada organisasi

fasilitas yang dimiliki, disiplin, sumber daya baik dana maupun tenaga, lokasi yang strategis, integritas kepemimpinan, kesejahteraan SDM dan lain-lain.

Komitmen Organisasi merupakan pemahaman dari sikap loyalitas dan sikap keterlibatan yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi mereka. Komitmen organisasi diwujudkan dalam sikap menerima terhadap nilai, tujuan, dan dorongan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi guna mencapai suatu tujuan. Komitmen dijadikan sebagai sifat dasar hubungan antara individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi akan menampilkan karakteristik, yaitu dorongan untuk bertahan di dalam organisasi, adanya kemauan untuk berbuat yang terbaik untuk keperluan organisasi serta keyakinan dan keterbukaan yang kuat terhadap organisasi (Hendriana dan Angga, 2016).

Komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Komitmen organisasi suatu sikap yang mencerminkan kepedulian pegawai terhadap organisasi di mana para anggota organisasi menyatakan loyalitasnya terhadap organisasi untuk berkembang. Indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mau untuk bekerja keras.
- 2) Nilai yang setara antara SDM dan organisasi.
- 3) Kebanggaan dalam berorganisasi.
- 4) Merawat organisasi
- 5) SDM sejahtera dan bahagia.

Komitmen juga mencerminkan kekuatan seseorang dengan mengidentifikasi partisipasinya dalam suatu bagian dari organisasi. Jadi, komitmen dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang kuat untuk memotivasi seseorang untuk berusaha dengan keras dalam mencapai tujuan organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Keterlibatan afektif telah terbukti memiliki efek secara langsung dan positif terhadap kinerja SDM. Komitmen afektif telah terbukti memberikan pengaruh dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja (Hendriana dan Angga, 2016).

## KESIMPULAN

### Simpulan

Pengelolaan SDM yang berbasis kompetensi dapat membantu membina kemampuan, informasi, perilaku dan kapasitas yang diharapkan dalam memenuhi standar yang sesuai dengan teknik dan kebutuhan organisasi, untuk menghapus kesenjangan diantara SDM dan strategi organisasi. Selain itu juga, kompetensi dapat membantu organisasi terkait pengelolaan kinerja pada pemilik jabatan selanjutnya dan mengatur persiapan peningkatan pemilik jabatan untuk meningkatkan kemampuannya. Kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja SDM, seorang SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat memahami dan mendominasi berbagai konsep dan praktik serta memiliki perilaku kerja yang layak daripada pekerja yang memiliki kemampuan yang rendah.

### Saran

Kompetensi sangat diperlukan dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggungjawabnya di organisasi. Penulis mengharapkan indikator yang ada penelitian ini dapat menjadi acuan dasar SDM untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pada organisasinya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharmisi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi V Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aruperes, D. M., Tewal, B., & Jorie, R. J. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja SDM PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Carl Von Clausewitz. 1989. *On War*. New Jersey: Princeton University Press.
- Dawan, D. A. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Fajar Cendekia Intermedia Kota Jayapura. *INOVATIF: Jurnal Penelitian Pendidikan, Agama, Dan Kebudayaan*, 8(1), 164-178.
- Hariyanto, V.H., dan W.S. Nugroho. 2019. Analisa Jabatan dan Penataan Kompetensi: Studi Kasus Pada Organisasi Agrobisnis di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2):111-125.
- Hendriana, E. C., & Jacobus, A. 2016. Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah melalui Keteladanan dan Pembiasaan. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 1(2).

- Hendriani, S., A.R.Shaputra, dan Susi. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja SDM PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1): 1-21.
- Islamiaty, U., & Afnira, E. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. *Social Issues Quarterly*, 1(1), 24-44.
- Istiqomah, A. (2017). Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dengan menggunakan analisis SWOT. *Jurnal Universitas Negeri Malang*, 1(1), 1-9.
- Juliansyah, E. 2-17. Strategi Pengembangan Sumber Daya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*. 3(2); 19-37.
- Mahmood, N. dan S.Z. Nasir. 2018. Study of Effect of Employee Retention on Organizational Competence. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4): 404-411.
- Mambo, R., J. Mandey, dan J. Sumendap 2015. Pentingnya Kompetensi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(32):1-10.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muadz, M.N. dan A. Gunawan. 2017. Analisa Jabatan terhadap Kinerja SDM Bagian Seksi Operasional (Studi Kasus: PT.Dian Swastatika Sentosa Tbk.). *Jurnal Industrial Services*, 2(2): 231-234.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja SDM di PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74-83.
- Siagian. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarma, K. dan E. Murniasih. 2016. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja SDM Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1): 24-35.
- Tirtayasa, A., dan Satria. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 1-14.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Zulkarnaen, W., Suwana, A. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja SDM Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 1(1); 33-52.