

---

## Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Iva Riyanti, Dyah Pikanthi Diwanti\*

Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta, Indonesia

Disubmit 10 Oktober 2023; Direvisi 19 Oktober 2023; Diterima 19 Desember 2023; Dipublikasi 31 Desember 2023

---

### Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu cara untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh sebab itu maka perusahaan perlu melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan berupa penelitian lapangan dengan metode pendekatan kualitatif yang mengumpulkan data dengan teknik observasi, wawancara langsung, studi kepustakaan, dan dokumentasi terhadap 4 orang karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga sehingga diperoleh teks deskriptif sebagai hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan mulai dari unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menjadi dasar referensi bahwa pemberian pelatihan dari dalam instansi ataupun dari luar instansi dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan pelatihan-pelatihan lainnya sehingga kompetensi karyawan menjadi lebih baik dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Kata Kunci: Analisis Kualitatif; Kompetensi Karyawan; Kinerja Karyawan.

### Abstract

*Increasing employee performance is one way to achieve company success. Therefore, companies need to look at things that can affect the performance of their employees. This research aims to determine the effect of employee competence on employee performance. The research carried out was in the form of field research using a qualitative approach method which collected data using observation techniques, direct interviews, literature study, and documentation on four employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga so that descriptive text is obtained as a result of the research. The research results show that employee competency starting from the elements of knowledge, skills, and attitudes can improve employee performance. This result can be a reference that providing training from within or outside the organization can be carried out to improve skills, knowledge about work, and other training so that employee competence becomes better and improves employee performance.*

*Keywords: Employee Commitment; Employee Performance; Qualitative Analysis.*

Hak Cipta ©2023 Penulis. Dipublikasikan oleh Universitas Bumigora  
Di bawah lisensi Creative Commons Attribution 4.0 International License

---

\* Dyah Pikanthi Diwanti. Tel: -, E-mail: [dyahpikanthidiwanti@gmail.com](mailto:dyahpikanthidiwanti@gmail.com)

DOI: 10.30812/target.v5i2.3207

Jurnal terakreditasi SINTA 5 (<https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/10637>)

Cara sitasi: Riyanti, Iva & Dyah Pikanthi Diwanti. (2023). Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Target : Jurnal Manajemen Bisnis, 5 (2), 229-234. DOI: 10.30812/target.v5i2.3207

## I. Pendahuluan

Perbankan syariah mengalami perkembangan pesat, namun perkembangan ini tidak sebanding dengan tenaga kerja yang tersedia atau *man-power* yang diperlukan saat ini. Karyawan menjadi bagian utama untuk mengelola jalannya produktivitas sehingga keseimbangan dan kinerja optimal dalam perusahaan dapat (Susan, 2019). Selain itu, karyawan juga sebagai penentu utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan, terutama jika karyawan sudah memiliki motivasi tinggi yang didukung oleh fasilitas-fasilitas perusahaan yang memadai. Oleh sebab itu, maka kompetensi karyawan sangat dibutuhkan di dunia kerja agar kinerja karyawan yang baik dapat terwujud (Marjaya & Pasaribu, 2019; Tampubolon & Pakuan, 2022). Seorang karyawan akan bekerja dengan bagus kinerja kerjanya yang tinggi dan bagus, sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga.

Nurmianto & Siswanto (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah sistem yang digunakan untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat dilihat sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta dapat dilihat bagaimana output dari pekerjaan tersebut (Sjahrudin, 2016). Sementara itu, dikatakan juga bahwa kinerja adalah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pada pekerjaannya (Ardhanari & Budiani, 2017). Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yaitu tuntutan perusahaan dalam keberlangsungan operasional, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kualitas karyawan tersebut. Selain itu, kinerja juga bisa dilihat dari pencapaian yang di dapatkan oleh seorang karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

Salah satu cara peningkatan kinerja adalah dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan. Peningkatan kinerja karyawan ini dapat dilakukan dengan konsep kompetensi agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) ini merupakan asset bagi perusahaan (Rahman, 2020) dan harus dilatih dan dikembangkan dalam segi kemampuan yang dimiliki (Suryani et al, 2019). Misalnya dengan melakukan inovasi dan pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadikan programnya sebagai prioritas utama (Fitran, 2012). Karyawan yang tidak kompeten dapat menimbulkan berbagai masalah dan merugikan perusahaan oleh sebab itu perlu untuk terus ditingkatkan (Prayogi et al., 2019). Dalam kasus bank syariah seperti PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah (PT. BPRS) Bangun Drajat Warga, bentuk tidak kompeten bisa dilihat dari adanya pemalsuan dana nasabah untuk kepentingan karyawan sendiri. Selain itu, terdapat pula berbagai bentuk tidak kompetennya karyawan dalam beberapa level jabatan mulai dari yang paling tinggi sampai yang paling rendah.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerjanya, khususnya yaitu karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Penelitian ini perlu dilakukan untuk menunjang hasil-hasil penelitian sebelumnya dan memberi referensi bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga dalam memutuskan kebijakan manajerial terkait kompetensi karyawan. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga didirikan dengan tujuan untuk memajukan dan mendukung usaha perekonomian rakyat yang masih bersifat usaha mikro atau usaha kecil yang ingin memaksimalkan usahanya sehingga terbantu dengan adanya bank ini. Alasan lain yaitu sifat pengusaha kecil yang masih terbatas dalam hal permodalan dan juga terbatas dalam sistem manajemennya sehingga kehadiran PT. BPRS Bangun Drajat Warga dapat meningkatkan kualitas usahanya dan mampu mengembangkannya dengan produk murabahah dari PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah memiliki banyak nasabah sehingga kualitas produk dan pelayanan harus selalu baik. Terutama yang harus diprioritaskan adalah menunjukkan kompetensi karyawan yang baik hingga mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

## II. Metode

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian kualitatif sering disebut dengan naturalistik karena penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah. Pendekatan kualitatif lebih menekankan analisis pada proses pengumpulan terhadap dinamika hubungan anantara fenomena yang diamati, untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan logika ilmiah dan cara berfikir formal serta argumentasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Umumnya penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan apa yang ada dan terjadi di lapangan dengan instrument yang akan diteliti oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena sangat penting untuk mengetahui dan menggali sumber data di lapangan mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi pustaka. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan Teknik reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan yang relevan. Teknik keabsahan datanya mengacu pada metode triangulasi.

## III. Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Data Kompetensi Karyawan Di BPRS Bangun Drajat Warga

Pada penelitian ini analisis data berdasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada empat karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga tentang kompetensi dan kinerja karyawan. Pada wawancara ini peneliti mengambil empat responden yang merupakan *HRD Supervisor*, *Team Leader Marketing*, *Teller*, dan Kepala Bagian Jasa Dana Nasabah.

#### a. *HRD Supervisor*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan I yang merupakan salah satu karyawan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga menyatakan bahwa sudah memperoleh pengetahuan seputar perbankan saat masih duduk di bangku kuliah dan juga saat mengikuti banyak pelatihan. Menurut penuturannya, bank merupakan perusahaan yang menyediakan jasa di bidang pelayanan. Oleh sebab itu, karyawan merupakan asset terpenting bagi perusahaan. Jika kinerja karyawan baik maka akan memberikan dampak baik juga bagi perusahaan. Kompetensi tidak selalu menjadi acuan bahwa yang lulusan perbankan Syariah memiliki kinerja yang lebih baik lagi daripada karyawan yang latar pendidikannya tidak dari lulusan sarjana perbankan Syariah. Namun, kompetensi secara menyeluruh sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Terkait itu, informan ini juga menyatakan bahwa sebelum karyawan bekerja terlebih dahulu mengikuti training yang diadakan oleh pihak PT BPRS Bangun Drajat Warga. *Training* awal para karyawan baru diberikan penjelasan terkait akad akad, yang diterapkan di PT BPRS Bangun Drajat Warga, SOP, serta prosedur. PT. BPRS Bangun Drajat Warga menyediakan pelatihan internal dan eksternal, untuk internal dilakukan dengan sistem satu bulan *training* dan tiga bulan percobaan, sedangkan untuk eksternal karyawan sendiri diberikan dana untuk mengikuti *training* diluar khususnya pada bidang yang ditekuni. *Training* yang dilaksanakan oleh PT BPRS Bangun Drajat Warga diadakan setiap enam bulan sekali bagi karyawan. Pelatihan diadakan guna meningkatkan kompetensi karyawan.

#### b. *Leader Marketing*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan II yang merupakan leader marketing pada PT BPRS Bangun Drajat Warga mengatakan bahwa kompetensi yang berupa keterampilan, pengetahuan dan juga sikap mempengaruhi kinerja seorang karyawan sehingga suatu bank dapat mencapai target yang sudah di targetkan sejak awal. Pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan akan membantu sebuah pekerjaan serta memecahkan

masalah dengan mudah. Akan tetapi pengetahuan juga harus diimbangi dengan keterampilan dan sikap. Karyawan yang memiliki keterampilan dapat memiliki sikap yang lebih baik karena dapat memahami gaya bicara dengan penyampaian yang sesuai dengan setiap nasabah.

Hasil wawancara dengan informan II juga menjelaskan bahwa pada saat karyawan di bagian pemasaran mulai bekerja, mereka akan mengikuti sesi berbagi informasi terlebih dahulu sebelum bertemu dengan nasabah. Pada sesi tersebut, karyawan akan diberikan pemahaman mengenai dasar-dasar perbankan syariah karena pengetahuan tentang akad-akad dan produk-produk yang ditawarkan sangat penting. Selanjutnya, untuk meningkatkan kompetensi karyawan pemasaran sebelum proses akad dengan nasabah, atasan akan memberikan pendampingan terlebih dahulu kepada karyawan. Selain itu PT. BPRS Bangun Drajat Warga selalu mengadakan training disetiap bulannya.

c. Kepala Jasa Dana Nasabah

Berdasarkan hasil wawancara dengan III yang merupakan Kepala Jasa Dana Nasabah pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga menyampaikan bahwa sebelum bekerja di PT BPRS BDW sudah memperoleh pengetahuan seputar perbankan saat masih kuliah dengan jurusan perbankan syariah. Salah satu karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga ini mengatakan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika seorang karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dia tekuni mana akan meningkatkan kinerja yang dia miliki. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa upaya yang dilakukan PT BPRS Bangun Drajat Warga adalah pemberian pelatihan sebelum menjadi karyawan tetap untuk melayani nasabah dengan baik, mengenai SOP, serta akad-akad dan produk. Tidak hanya dipelatihan saja tetapi karyawan dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan kompetensinya sendiri, dengan cara bertanya kepada orang yang sudah berpengalaman dibidang tersebut. Tidak hanya itu PT. BPRS Bangun Drajat Warga juga memfasilitasi untuk pelatihan khusus di jabatan masing-masing setiap tahunnya.

d. Teller

Hasil wawancara dengan informan IV yang merupakan salah satu *teller* pada PT BPRS BDW mengatakan bahwa sudah pernah mempelajari mengenai perbankan saat masih duduk dibangku perkuliahan. Sedangkan keterampilan untuk melayani nasabah diperoleh saat mengikuti training sebelum resmi menjadi karyawan tetap. Menurut penuturannya bahwa kompetensi seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang dimiliki. Tetapi dari segi kinerja yang dimiliki pasti ada sisi untuk membedakannya, karena setiap karyawan mempunyai *skill* yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Informan IV juga menuturkan bahwasannya karyawan diberikan pelatihan atau training dan mengatakan bahwa pengetahuan tidak akan pernah cukup, mereka menambahkan bahwa kemampuan mereka terus meningkat seiring berjalannya waktu karena mereka berkomunikasi dengan atasan mereka saat menghadapi tantangan dan meminta solusi.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan semua informan penelitian ini menunjukkan bahwa dari segi kompetensi, karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga pada dasarnya sudah memiliki pengetahuan yang baik, keterampilan, serta sikap yang menjadikan kinerja mereka unggul. Artinya, karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga memiliki pemahaman mengenai dunia perbankan dan mampu memberikan penjelasan kepada nasabah yang sedang dilayani atau menentukan jenis akad yang harus digunakan. Selain itu, sepenuhnya disadari oleh karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga bahwa jika mereka tidak memiliki keahlian, maka mereka akan sulit untuk beradaptasi dengan sesama karyawan maupun dengan nasabah yang menimbulkan rasa tidak nyaman di nasabah sehingga nasabah berpindah penggunaan jasa dan produk ke bank lain serta akan menyebabkan pencapaian target tidak maksimal. Seperti hasil penelitian terdahulu, maka hasil penelitian ini sepakat bahwa karyawan memang sangat perlu untuk memiliki kompetensi dalam bentuk pengetahuan kerja yang mapan (Laoh, 2016; Marjaya & Pasaribu, 2019).

Sementara itu, pembagian unsur kompetensi secara umum didasarkan pada acuan pengaruh paling besar yaitu modal manusia yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu keterampilan, pengetahuan, dan juga perilaku. Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti terhadap karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur- unsur kompetensi saling berkaitan dan merupakan bagian terpenting dari kompetensi sehingga dalam menghadapi nasabah maka target yang akan dicapai akan terpenuhi karena mampu bersaing dan menciptakan kinerja yang lebih baik (Prayogi et al., 2019). Berdasarkan hasil wawancara juga dapat disimpulkan bahwa unsur utama yang paling mempengaruhi kompetensi adalah keterampilan akan ada banyak cara untuk ia mengatasi serta menyelesaikan target yang harus dicapai, dan juga tentang komunikasi yang lancar yang sangat dibutuhkan bagi seorang *teller*, dengan keterampilan berbicara yang santun serta menarik perhatian maka nasabah akan merasakan kenyamanan dalam melakukan transaksi sehingga seorang nasabah akan berpikir berkali-kali untuk melakukan transaksi di bank lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa PT BPRS Bangun Drajat Warga melakukan peningkatan kompetensi dengan cara memberikan pelatihan awal bagi karyawan sebelum menjadi karyawan tetap setiap awal tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Anam & Safitri, 2019; Elizar & Tanjung, 2018; Rosmaini & Tanjung, 2019; Safitri, 2019). Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan baru dan karyawan lama agar menjadi lebih terampil dan lebih produktif sehingga bermanfaat bagi mereka dan pelatihan karyawan dapat menambah pengetahuan serta membentuk sikap sehingga karyawan juga menjadi lebih percaya diri (Gomes, 2016). Pelatihan sendiri adalah usaha-usaha yang dilakukan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan di bidang pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya (Safitri, 2019). Pelatihan menjadi manfaat bagi karyawan yang masih kurang baik dari segi kecakapan maupun pengetahuan (Elizar & Tanjung, 2018; Rosmaini & Tanjung, 2019). Meskipun demikian, harus disadari bahwa pelatihan tidak bertujuan mengubah kriteria dari seleksi yang kurang memadai, rancangan pekerjaan yang tidak tepat, ataupun kompensasi yang kurang. Pelatihan adalah sarana yang bertujuan untuk mengupayakan pengaktifan pekerjaan para karyawan, untuk meminimalisir dampak negatif yang disebabkan kurangnya pendidikan, minimnya pengalaman, maupun kepercayaan diri yang rendah. Latihan dan pengembangan mempunyai berbagai manfaat karir jangka Panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang (Handoko, 2014). Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi PT. karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga maupun lembaga-lembaga lainnya untk terus berupaya meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi.

#### **IV. Kesimpulan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga kinerja karyawan meningkat sebanding dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga. Sementara itu, kompetensi karyawan yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat diupayakan untuk meningkatkannya dengan cara pemberian pelatihan- pelatihan tentang perbankan syariah sesuai dengan bidangnya masing-masing dan juga diupayakan dengan memberikan *training* setiap enam bulan sekali atau pelatihan karyawan baru agar karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga lebih terampil dan menjadi lebih produktif.

#### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian ini.



## Deklarasi

Semua penulis memiliki kontribusi yang merata dalam penelitian ini. Para penulis tidak memiliki kepentingan finansial atau hubungan pribadi yang saling bersaing yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaporkan dalam artikel ini.

## Daftar Pustaka

- Anam, M. K., & Safitri, K. (2019). Peranan Pelatihan Frontliner bagi Peningkatan Kompetensi Teller di Bank Syariah. *Emanasi: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Sosial*, 2(1), 1–15.
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1–5.
- Eko Nurmianto, & Nurhadi Siswanto. (2006). PERancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Proses (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fitran, M. A. L. I. (2012). *Kajian pengaruh..., M. Ali Fitran, FISIP UI, 2012.*
- Gomes, F. C. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”*
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Peronalia & Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). BPFE Yogyakarta.
- Laoh, C. F. P. (2016). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. National Nobu Bank area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.
- Sjahruddin, H. (2016). *Kinerja Karyawan*. E-Library STIE YPBUP Bongaya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, Ni Kadek et al. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Nilacakra Publishing HouSE.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Tampubolon, R., & Pakuan, U. (2022). Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.53698/essence.v1i2.11>