

Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa

The Influence of Human Resource Competency Dimensions on the Performance of Bosowa University Education Personnel

Jihan Fahira Randan*, Sukmawati Mardjuni, A. Arifuddin Mane

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: rjihanfahira@gmail.com

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan menjadi proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan pengaruh perilaku terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa. Objek penelitian ini adalah perguruan tinggi yaitu Universitas Bosowa. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Data Primer, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui wawancara. Data Sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Pengetahuan, Keterampilan, dan Perilaku terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengetahuan, Keterampilan, Perilaku, Tenaga Kependidikan

Abstract: Human resource management can be defined as a process and effort to recruit, develop, motivate and evaluate all human resources needed by a company to achieve its goals. The aim of the research is to determine the influence of knowledge, skills and behavior on the performance of Bosowa University's educational staff. The object of this research is a higher education institution, namely Bosowa University. The data used is primary data in the form of questionnaires distributed to respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistics Product and Service Solutions). Primary Data, namely data obtained and collected directly from the source through interviews. Secondary Data, namely sources of research data obtained through intermediary media or indirectly in the form of books, notes, existing evidence, or archives. Simultaneous research results show that there is a positive influence between Knowledge, Skills and Behavior on the performance of Bosowa University's educational staff.

Keywords: Human Resource Management, Knowledge, Skills, Behavior, Education Personnel



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisien dan daya saing dalam dunia usaha. Sumber daya manusia juga sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi menuntut karyawan mempunyai kompetensi tinggi, supaya dapat memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan instansi. Sebuah instansi perlu mengetahui dan menganalisis mengenai tingkatan kompetensi, untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan atau instansi. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak berjalan dengan sebaik. Maka dari itu manusia sangat berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource.

Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pemasaran. Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga tenaga kependidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja diperguruan tinggi. Dalam hal ini SDM yang baik memberikan kontribusi baik dalam sebuah pencapaian visi dan misi pada perguruan tinggi. Dalam sebuah perkembangan zaman sekarang diharapkan pada perguruan tinggi dalam hal ini universitas bosowa mampu dapat bersaing dan berkelanjutan dengan kemajuan teknologi yang ada sekarang. Pada dasarnya kenyataan menunjukkan bahwa universitas bosowa menawarkan sebuah jasa kependidikan khususnya kualitas pada tenaga kependidikan serta pelayanan administrasi sangat kurang optimal. Maka dari itu, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak yang berhasilnya suatu organisasi, terutama bagi organisasi yang bergerak pada bidang jasa seperti perguruan tinggi Universitas Bosowa. Dalam peningkatan mutu dan pelayanan serta pembelajaran merupakan agenda strategi yang menunjang iklim kondusif suatu perguruan tinggi. Iklim kondusif sangat dibutuhkan untuk menakar dan membentuk luaran perguruan tinggi. Kuantitas dan kualitas pada perguruan tinggi sebagai instrument pendidikan pun tidak bisa lagi ditawarkan - menawarkan olehnya itu, universitas bosowa saat ini mempunyai program sarjana dengan sepuluh fakultas yang terdiri dari 23 program studi yang termasuk didalamnya yaitu program pascasarjana. Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi menuntut karyawan mempunyai kompetensi tinggi, supaya dapat memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perguruan tinggi. Sebuah perguruan tinggi perlu mengetahui dan menganalisis mengenai tingkatan kompetensi, untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusia yang ada memiliki kompetensi.

Perguruan tinggi sebuah organisasi yang tempat paling banyak pada kinerja sumber daya manusia yang menjadi anggotanya, termasuk para dosen dan Tenaga Kependidikan. Untuk menghasilkan lulusan yang terbaik dan berkualitas tentunya diperlukan proses yang tidak biasa namun luar biasa. Dalam upaya tersebut tenaga kependidikan sebagai tenaga penunjang akademik yang lebih serta dituntut untuk kompetensi yang tinggi. Tenaga Kependidikan sebagai salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan, baik kepada Dosen maupun mahasiswa perlu memiliki kompetensi yang lebih memadai. Pencapaian Kinerja yang diharapkan yaitu memerlukan dari kompetensi sumber daya manusia yang ada pada perguruan tinggi. Manajemen kepegawaian sangatlah penting untuk diperbaiki bagi setiap institusi kependidikan, hal tersebut bisa dimulai dari proses awal rekrutmen yang tepat dan juga tidak berlawanan dengan peraturan serta berbasis kompetensi. Dalam pengamatan peneliti sebelumnya, ternyata dikalangan Tenaga Kependidikan Bagian Akademik Universitas Bosowa Makassar masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang bisa dikatakan bahwa masih terlihat rendah sehingga dalam pelaksanaan tugas hari demi hari menjadi sebuah tantangan atau kendala dan tentu saja juga mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sesungguhnya dapat diselesaikan dengan cepat. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya yang dimiliki ini, maka waktu juga tentunya akan menjadi lama untuk bisa menyelesaikan tugas pekerjaan. Hal tersebut, dapat dilihat dari adanya Tenaga Kependidikan yang masih sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan juga karyawan masih sering mendapatkan arahan dan teguran dari pimpinan atau atasan serta masih adanya kesalahan dalam bekerja. Maka dari segi kualitas dan pengetahuan, kemampuan dan perilaku menjadi dilemah dan permasalahan yang dihadapi oleh universitas bosowa khususnya pada pelayanan baik aspek akademik maupun aspek operasional manajemen. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor sumber daya manusia merupakan asset utama yang perlu diperhatikan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan yang ditentukan oleh kualitas dan kemampuan anggota tenaga kependidikan yang terlibat didalamnya.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan dan pengaruh perilaku terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Bosowa.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada perguruan tinggi Universitas Bosowa di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo KM.4, Sinrijala, Makassar, Sinrijala, Panakkukang, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian pada bulan

Maret 2022. Metode pengumpulan data berupa 1) metode penelitian lapangan (*field research*). Penelitian Lapangan merupakan metode yang dilakukan dengan mengadakan penelitian secara langsung pada perusahaan guna mengumpulkan data atau informasi yang lebih akurat 2) penelitian kepustakaan (*library research*) yakni penelitian yang meliputi kegiatan yang mempelajari landasan teoritis, baik melalui bukubuku atau litelatur maupun materi perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas pada penulisan penelitian ini dan 3) angket (*kuesioner*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada karyawan. Dengan cara ini diharapkan memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi tentang variabel-variabel yang akan diukur/diketahui. Setiap pernyataan akan diberi (5) jawaban alternatif, dan masing-masing jawaban terdiri atas jawaban, setuju (S), sangat setuju (SS), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga kependidikan sehingga populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang berjumlah 73 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistic. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel random sampling. Random Sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata dan memberikan kesempatan yang sama yang memiliki sifat tidak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. (Sugiyono, 2020) Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan persentasi kelonggaran kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Analisis Regresi Linear Berganda yaitu metode yang digunakan untuk penelitian ini karna menggunakan lebih dari 1 variabel independen. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa analisis regresi berganda ini digunakan untuk peneliti bila peneliti ini bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (baik ataupun turunnya) variable dependen (kriterium), bila 2 atau lebih variable independen sebagai factor preditor yang dimanipulasi (dinaikkan ataupun diturunkan nilainya). Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kinerja tenaga kependidikan. Berikut ini persamaan dari regresi linear berganda menurut Sugiyono (2018:307) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Tenaga Kependidikan

a: Konstanta

b₁b₃: Koefisien Regresi

X₁: Pengetahuan

X₂: Keterampilan

X₃: Perilaku

e: Tingkat Kesalahan (error)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ebagian besar merupakan responden perempuan yaitu 25 orang ataupun 58% dan responden laki-laki yaitu 18 orang ataupun 42%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tenaga kependidikan di Universitas Bosowa didominasi oleh nasabah perempuan. Jumlah responden yang berusia 17-25 tahun sejumlah 10 orang ataupun 23%, umur 26-40 tahun sejumlah 27 orang ataupun 63% , dan umur diatas 50 tahun sejumlah 6 orang ataupun 14%. Sehingga pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata tenaga pendidikan di Universitas Bosowa di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-40 tahun.

Analisis Data

Pengujian ini dilakukan untuk seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pengetahuan (X₁) , Keterampilan (X₂) dan Perilaku (X₃) terhadap Kinerja (Y) pada Universitas Bosowa Makassar. Hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,624 + 0,310 X_1 + 0,020 X_2 + 0,443 X_3)$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

- (a) = 0,624 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu karakteristik Pengetahuan (X₁), keterampilan (X₂), dan Perilaku (X₃). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja ini nila signifikan sebesar 62,4%
- b₁ = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variable pengetahuan adalah 0,310. Menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pengetahuan sebesar 0,310 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.
- b₂ = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel keterampilan adalah 0,020. Menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel keterampilan sebesar 0,020 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini.
- B₃ = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel perilaku yang harus dicapai adalah 0,443. Menunjukkan bahwa variabel perilaku yang harus dicapai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel perilaku sebesar 0,443 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja adalah variabel penaruh sebesar 0,443 , variabel target yang harus dicapai sebesar 0,310, dan variabel kondisi pekerjaan 0,020 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel perilaku pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimaksudkan ke dalam model. Oleh karena itu dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil penelitian, hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) total untuk variabel pengetahuan(X₁), keterampilan (X₂) dan perilaku (X₃), terhadap keputusan nasabah (Y) sebesar 0,611. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 61% terhadap variabel kinerja sedangkan sisanya sebesar 39% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Nilai signifikansi untuk pengaruh pengetahuan(X₁), dan keterampilan (X₂) secara simultan terhadap kinerja (Y) adalah nilai sig 0,000^b < 0,05 dan nilai signifikan fhitung (7,586) > f_{tabel} (1,681) ,sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁,X₂,X₃ berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Setelah melakukan uji koefisien regresi secara keseluruhan, maka langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien regresi secara individu atau uji t. uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis data pada variabel Pengetahuan X₁ diketahui nilai signifikan untuk variabel Pengetahuan (X₁) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,36 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,171 > 1,681 t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 59 Hasil analisis data pada variabel Keterampilan X₂ diketahui nilai signifikan untuk variabel Keterampilan (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,028 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,128 > 1,681 t_{tabel} sehingga dapat

disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil analisis data pada variabel Perilaku X_3 diketahui nilai signifikan untuk variabel Perilaku (X_3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,896 > 1,681 t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

Pembahasan

Nilai t_{hitung} dalam variabel pengetahuan (X1) t_{hitung} (2,171) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,036 sehingga H1 dapat diterima. Kesimpulannya pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik.

Nilai t_{hitung} dalam variabel Keterampilan (X2) t_{hitung} (2,128) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,028 sehingga H2 dapat diterima kesimpulannya variabel Keterampilan berpengaruh sangat positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat baik.

Nilai t_{hitung} dalam variabel Perilaku (X3) t_{hitung} (2,896) lebih besar dibanding dengan t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikan 0,006 sehingga H3 dapat diterima kesimpulannya variabel Perilaku berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner variabel target yang harus dicapai yang disebar penulis.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ketiga variabel (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 7,586 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 2,092. Karena $signifikansi_{hitung} (7,586) > f_{tabel} (2,850)$ maka variabel (kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja (Y).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan perilaku berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada universitas Bosowa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andela, S., Affandi, H. A., & Sarman, H. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Baraya Travel Di Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Andini, D. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Empat Lawang Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 26(1), 65-82.
- Arianto, B. (2022). Dominasi Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan: Study Kasus. *Helper: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 39(1), 6-12.
- Fadlan, M. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Purwokerto. *Jurnal kependidikan*, 4(1), 39-62.
- Hasanuddin, A. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Kerja Organisasi Terhadap Staf Administrasi Di Universitas Bosowa. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 19(1), 117-124.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sumber Sukses Rezeki. Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22-25
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.
- II, BAB. A. Uraian Teori 1. Kinerja a. Pengertian Kinerja. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 7.
- Indonesia, P. U. P. U. R., & Shabrina, Y. N. Pengaruh Kompetensi Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sektor Digital Business
- Magdalena, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. *Journal*

- of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(1), 47-52.
- Marjuni, S., & Setiawan, L. Analisis Intrapreneurial Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan.
- Mubarak, M., Kadir, A., & Watjio, W. (2019). Implementasi Sistem Informasi dan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pembayaran Tunjangan Profesi Guru Madrasah. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(2), 109-119.
- Munawara, A. (2018). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Polewali Mandar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, N. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. *edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 31-39.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, 20(2), 311-321.
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN, 2302, 0164*.
- Setiawati, T. (2009). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen. *Media Pendidikan, Gizi, dan Kuliner*, 1(1).(belum pasti)
- Sihombing, K. F. A. H. M. (2021). Pengaruh Komitmen Tenaga Kependidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Motivasi Pada Universitas Hkbp Nommensen.
- Sumiati, E. S. (2018). Manajemen tenaga kependidikan madrasah: Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung
- Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Wahyudi, K. (2016). Problematika Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Islam. *Jurnal Kariman*, 4(1), 65-84.
- Wijoyo, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar. *Insan Cendekia Mandiri..*
- Wijoyo, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia suatu pengantar. *Insan Cendekia Mandiri*
- Wulan, M. R., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Pengembangan Karier (studi Pada Karyawan Tenaga Penunjang Akademik Universitas Telkom). *eProceedings of Management*, 8(3).