



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 6842-6853

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Mengembangkan Potensi Pegawai Pada Kantor Bkpsdm Kabupaten Nias Barat

Yarisman Gulo<sup>1✉</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>2</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>3</sup>, Yupiter Mendrofa<sup>4</sup>

Universitas Nias

Email: [yarismangulo1999@gmail.com](mailto:yarismangulo1999@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstract

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui implementasi pelatihan berbasis kompetensi yang sedang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat, Untuk mengetahui kendala dalam implementasi pelatihan berbasis kompetensi dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian BKPSDM Kabupaten Nias Barat telah mengimplementasikan pendekatan yang komprehensif dan terstruktur dalam mengelola program pelatihan berbasis kompetensi, pentingnya pengelolaan sumber daya dengan bijak, dengan fokus pada kualitas pelatihan dan efisiensi penggunaan dana. Faktor-faktor sosial, ekonomi, dan politik memiliki pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan, perlu mempertimbangkan bagaimana kondisi sosial, faktor ekonomi, dan dukungan politik dapat memengaruhi partisipasi peserta dan ketersediaan sumber daya. Program pelatihan yang sukses harus mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi di BKPSDM adalah ketersediaan sumber daya dan keterbatasan dukungan Pemerintah Daerah

Keywords: *Implementasi, Pelatihan berbasis Kompetensi, Pengembangan Potensi*

## Abstract

This research aims to determine the implementation of competency-based training which is being carried out at the West Nias Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Office. West Nias. This research uses qualitative research methods using observation, interview and documentation data collection techniques. Based on research results, West Nias Regency BKPSDM has implemented a comprehensive and structured approach in managing competency-based training programs, highlighting the importance of managing resources wisely, with a focus on training quality and efficient use of funds. Social, economic and political factors have a significant influence on the implementation of competency-based training programs. In planning and implementing training programs, it is necessary to consider how social conditions, economic factors and political support may influence participant participation and the availability of resources. A successful training program must be able to adapt to changes in the social, economic and political environment. The obstacles faced in implementing Competency Based Training at BKPSDM are the availability of resources and limited support from the Regional Government

Keywords: *Implementation, Competency-based Training, Potential Development*

## PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi pada saat ini, mendorong suatu Negara untuk tanggap dan mampu beradaptasi maupun bersaing. Negara yang menutup mata dan tidak tanggap dengan perkembangan yang terjadi, membuat Negara tersebut tertinggal dan akan mengalami berbagai masalah-masalah yang baru. Salah satu cara untuk berkembang yaitu dengan adanya suatu pembangunan suatu Negara. Pembangunan suatu negara membutuhkan 2 (dua) aset utama yaitu sumber daya (*resources*) terdiri dari, sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peran yang erat dengan pembangunan Sumber daya manusia yang berkualitas akan mempercepat proses pembangunan di suatu Negara, sehingga mampu bersaing dengan Negara yang maju. Mengingat bahwa tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pembangunan Indonesia (Indriani, 2016).

Pengembangan pegawai secara faormal adalah, pegawai ditugaskan suatu organisasi untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan oleh organisasi maupun lembaga pendidik dan pelatihan. Pengembangan pegawai secara formal bertujuan untuk kepentingan organisasi tersebut. Sedangkan, pengembangan pegawai secara informal adalah, pengembangan pegawai atas keinginannya sendiri untuk melatih dirinya sesuai dengan bidang pekerjaan dan jabatannya.

Permasalahan dasar dalam dunia kerja pada saat ini adalah kurang tersedianya tenaga

kerja terdidik dan terlatih. Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pegawai merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja yang berkualitas dan siap terjun ke lapangan kerja.

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai, pelatihan dan pengembangan diri merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan. Dalam konteks ini, pelatihan berbasis kompetensi menjadi salah satu pendekatan yang diterapkan. Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan pelatihan yang berorientasi pada hasil dan memfokuskan pada pengembangan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kerja.

Namun, implementasi pelatihan berbasis kompetensi tidak selalu mudah dilakukan di instansi pemerintah. Banyak instansi pemerintah yang masih mengalami kendala dalam mengimplementasikan pelatihan berbasis kompetensi, seperti minimnya sumber daya manusia yang mampu mengelola pelatihan tersebut, kurangnya pemahaman dan kesadaran pegawai tentang pentingnya pelatihan, serta minimnya dukungan dari pimpinan.

pada pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi masih kurang optimal dikarenakan alokasi anggaran dalam pelaksanaan pelatihan terbatas. Kurangnya anggaran dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam pelaksanaan pelatihan, seperti kualitas materi pelatihan, kualitas tenaga pengajar yang dihadirkan, fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan, hingga kegiatan evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan selesai. Semua hal tersebut mempengaruhi hasil dari pelatihan yang diikuti oleh para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.

Tujuan penelitian ini yang dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat adalah Untuk mengetahui implementasi pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat, Untuk mengetahui kendala dalam implementasi pelatihan berbasis kompetensi dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: "Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Pendekatan ini menekankan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau peran yang ditargetkan. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, fokus utama adalah pada hasil yang dapat diukur, yaitu kemampuan nyata yang dapat diamati dan dinilai.

Pelatihan berbasis kompetensi melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk berbagai peran atau pekerjaan tertentu. Kompetensi ini dapat mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, pengetahuan produk atau layanan, pemahaman tentang proses bisnis, dan lain-lain. Setelah kompetensi yang diperlukan ditentukan, program pelatihan dirancang untuk mengembangkan kompetensi tersebut melalui kombinasi pembelajaran teoritis dan praktis.

Menurut Isniar Budiarti, (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2014) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk menarik kesimpulan secara luas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel tunggal adalah Pelatihan berbasis kompetensi. pelatihan berbasis kompetensi dapat didefinisikan sebagai proses pelatihan yang didesain untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai berdasarkan kompetensi atau kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Nias Barat. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Prosedur yang di pakai dalam pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan harus jelas dan terukur sehingga di akhir program dapat diktehai keberhasilan atau kegagalan dan kebijakan atau program yang dijalankan. Pelaksana kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu implementasi kebijakan (Fatimah 2021).

Standar dan sasaran kebijakan menjadi dasar untuk evaluasi kinerja program. Dalam konteks program pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi kinerja adalah langkah

penting untuk memastikan bahwa program mencapai hasil yang diinginkan. Evaluasi ini dapat mencakup penilaian kemajuan peserta, pencapaian kompetensi yang diharapkan, serta dampak program pada karir peserta. Dengan standar dan sasaran yang jelas, evaluasi kinerja dapat menjadi lebih objektif dan terukur.

Standar dan sasaran yang terukur memungkinkan pengukuran keberhasilan program secara lebih obyektif. Program pelatihan harus dapat mengukur sejauh mana peserta telah mencapai kompetensi yang diharapkan. Dengan standar yang jelas, program dapat menentukan apakah mereka telah mencapai tujuan mereka atau apakah perlu perbaikan.

Standar dan Sasaran Kebijakan adalah bahwa standar dan sasaran yang jelas adalah dasar yang sangat penting dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Mereka membantu dalam menentukan kualitas pelaksanaan program, mengukur keberhasilan program, dan memberikan dasar untuk evaluasi kinerja. Sebagai hasilnya, program pelatihan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi peserta.

#### Sumber Daya

Pentingnya memiliki instruktur atau fasilitator yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai untuk memberikan pelatihan. Ini mencerminkan aspek kritis dalam program pelatihan, karena instruktur yang berkualitas akan memastikan bahwa peserta mendapatkan pembelajaran yang efektif. Sumber daya manusia yang sesuai dengan program pelatihan mencakup instruktur yang ahli dalam bidangnya dan memiliki pengalaman yang relevan.

Alokasi sumber daya finansial dalam mendukung program pelatihan di BKPSDM Kabupaten Nias Barat. Anggaran yang memadai diperlukan untuk memastikan tersedianya fasilitas, materi pelatihan, peralatan, dan dukungan administratif yang diperlukan. Tanpa alokasi sumber daya finansial yang memadai, program pelatihan mungkin akan menghadapi kendala dalam menyediakan lingkungan pelatihan yang berkualitas.

Sumber daya manusia dan finansial juga memengaruhi kualitas pelaksanaan program Pelatihan di BKPSDM Kabupaten Nias Barat. Instruktur yang berkualitas dan terlatih dapat memberikan pengalaman pelatihan yang lebih efektif. Selain itu, dana yang cukup memungkinkan program untuk menyediakan fasilitas yang memadai, peralatan, dan materi pelatihan yang diperlukan. Ini membantu dalam memberikan pengalaman pelatihan yang berkualitas kepada peserta.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya finansial yang memadai dapat memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan program. Instruktur yang kompeten dapat menginspirasi peserta dan membantu mereka mencapai kompetensi yang diinginkan. Dana yang cukup juga dapat memastikan bahwa program berjalan dengan lancar dan memenuhi tujuan mereka.

Sumber daya manusia dan finansial memiliki peran kunci dalam pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan instruktur yang terlatih dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan program. Selain itu, alokasi sumber daya finansial yang memadai membantu dalam menyediakan fasilitas dan materi pelatihan yang diperlukan. Program pelatihan yang sukses harus memastikan bahwa sumber daya ini tersedia dan digunakan dengan efektif untuk mencapai tujuan program pelatihan pada BKPSDM Kabupaten Nias Barat.

#### Komunikasi antar Badan Pelaksana

Efektivitas komunikasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam program pelatihan di BKPSDM Kabupaten Nias Barat sangat penting. Ini mencakup komunikasi antara pembuat kebijakan, instruktur, peserta, dan pihak terkait lainnya. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi dan arahan untuk mengalir dengan baik, memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang jelas tentang program dan tujuannya.

Mekanisme komunikasi seperti pertemuan rutin dan saluran komunikasi tertentu membantu dalam menjaga komunikasi yang efisien. Pertemuan rutin memungkinkan para pemangku kepentingan untuk berdiskusi, menyampaikan masalah, dan mendukung satu sama lain. Saluran komunikasi yang jelas dan terdefinisi membantu dalam menyampaikan informasi dengan tepat waktu.

Komunikasi yang baik juga mencakup penjelasan yang jelas tentang tujuan, sasaran, dan tata cara program kepada semua pihak yang terlibat. Ini membantu memastikan bahwa semua peserta memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat mencapainya. Komunikasi yang baik juga memungkinkan peserta untuk mengajukan pertanyaan dan mendapatkan klarifikasi jika diperlukan.

Komunikasi yang efektif adalah kunci kesuksesan program pelatihan berbasis kompetensi. Komunikasi yang baik memastikan bahwa semua pihak terlibat memiliki pemahaman yang jelas tentang program, tujuan, dan tata cara pelaksanaan. Mekanisme seperti pertemuan rutin dan saluran komunikasi yang terdefinisi membantu

menjaga aliran informasi yang lancar. Selain itu, koherensi dan konsistensi dalam komunikasi penting untuk memastikan bahwa pesan program disampaikan dengan benar dan seragam.

### Kondisi Sosial, Politik dan Ekonomi

Kondisi sosial di lingkungan tempat program pelatihan berbasis kompetensi berjalan memiliki dampak yang signifikan. Tingkat penerimaan program oleh masyarakat sekitar memengaruhi sejauh mana mereka dapat melibatkan peserta. Jika program diterima dengan baik dalam masyarakat, lebih banyak peserta cenderung bersemangat untuk mengikuti program. Sebaliknya, jika ada resistensi sosial terhadap pelatihan, ini dapat menghambat partisipasi peserta. Oleh karena itu, kondisi sosial yang mendukung program dapat meningkatkan kesuksesan dan partisipasi peserta.

Faktor ekonomi memainkan peran penting dalam memengaruhi kebutuhan dan motivasi peserta untuk mengikuti program pelatihan. Beberapa peserta dapat mengikuti program pelatihan sebagai bagian dari pengembangan karir mereka. Mereka mungkin ingin meningkatkan keterampilan mereka agar dapat naik pangkat atau mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih tinggi. Ini mengindikasikan bahwa kondisi ekonomi, termasuk peluang kerja dan tingkat penghasilan, dapat menjadi motivasi utama bagi peserta untuk mengikuti program pelatihan.

Faktor politik yang mempengaruhi konteks pelatihan dan ketersediaan sumber daya dalam program pelatihan berbasis kompetensi. Dukungan dari pemerintah daerah sangat penting dalam memastikan kelancaran program pelatihan. Ketika ada dukungan kuat dari pemerintah, program biasanya memiliki akses lebih besar ke sumber daya, fasilitas, dan anggaran yang diperlukan. Namun, perubahan dalam lingkungan politik dapat membawa ketidakpastian. Oleh karena itu, faktor politik memiliki dampak yang signifikan pada pelaksanaan program.

Faktor-faktor ini memiliki dampak yang signifikan pada program pelatihan berbasis kompetensi di BKPSDM Kabupaten Nias Barat. Kondisi sosial yang mendukung program dapat meningkatkan partisipasi peserta. Faktor ekonomi, seperti peluang karir dan penghasilan, dapat menjadi motivasi bagi peserta. Dukungan politik juga berkontribusi pada ketersediaan sumber daya. Namun, perubahan dalam lingkungan politik dapat membawa ketidakpastian, yang juga perlu dikelola dalam pelaksanaan program. Program pelatihan yang sukses harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam perencanaan dan pelaksanaan mereka.

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

a. Ketersediaan Sumber Daya

Program pelatihan memerlukan anggaran yang mencukupi untuk berjalan dengan baik. Anggaran ini dapat digunakan untuk membayar instruktur, mengembangkan materi pelatihan, memfasilitasi kegiatan pelatihan, dan memberikan insentif kepada peserta jika diperlukan. Jika sumber daya finansial terbatas, program pelatihan mungkin harus mengorbankan kualitas atau cakupan pelatihan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi efektivitasnya.

Ketersediaan fasilitas pelatihan yang memadai, seperti ruang kelas, peralatan komputer, perangkat lunak, dan peralatan lainnya, sangat penting untuk penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Jika fasilitas tidak memadai atau peralatan yang diperlukan tidak tersedia, ini dapat menghambat proses pelatihan. Peserta pelatihan mungkin kesulitan mempraktikkan keterampilan yang diajarkan jika fasilitas atau peralatan yang diperlukan tidak tersedia.

Dukungan finansial juga diperlukan untuk mempekerjakan instruktur atau pelatih yang berkualitas dan berpengalaman. Jika anggaran terbatas, program mungkin harus mengorbankan kualitas instruktur, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, pengembangan materi pelatihan yang relevan dan mutakhir juga memerlukan sumber daya finansial.

Sumber daya juga diperlukan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan, seperti buku teks, materi referensi, atau bahan-bahan ajar tambahan. Jika sumber daya ini tidak mencukupi, peserta pelatihan mungkin tidak memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan untuk belajar dengan baik.

b. Keterbatasan Dukungan Pemerintah Daerah

Dukungan Pemerintah Daerah dalam bentuk alokasi anggaran sangat penting bagi keberlangsungan program pelatihan. Anggaran tersebut dapat digunakan untuk membayar gaji instruktur, pengembangan materi pelatihan, biaya operasional, dan insentif bagi peserta. Jika program tidak mendapatkan dukungan finansial yang cukup dari pemerintah daerah, program pelatihan mungkin harus mengandalkan sumber daya yang terbatas, yang dapat menghambat kualitas dan efektivitas pelatihan.

Dukungan dari Pemerintah Daerah juga dapat mencakup penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program. Ini termasuk ruang kelas, laboratorium, akses internet, peralatan, dan fasilitas pendukung lainnya. Jika

pemerintah daerah tidak menyediakan fasilitas yang memadai, program pelatihan mungkin kesulitan menyelenggarakan pelatihan dengan baik.

Dukungan Pemerintah Daerah juga mencakup kebijakan dan regulasi yang mendukung pelaksanaan program pelatihan. Jika kebijakan atau regulasi daerah tidak mendukung program, hal ini dapat menciptakan hambatan administratif atau hukum yang menghambat pelaksanaan program.

Untuk mengatasi kendala ketersediaan sumber daya, program pelatihan harus memastikan bahwa ada alokasi anggaran yang memadai, fasilitas yang sesuai, peralatan yang diperlukan, instruktur berkualitas, dan sumber daya yang memadai untuk memenuhi kebutuhan peserta. Hal ini memastikan bahwa pelatihan dapat berjalan dengan efektif dan mencapai tujuan berbasis kompetensi yang ditetapkan. Dalam beberapa kasus, program pelatihan mungkin perlu mencari dukungan dari sumber daya eksternal atau mitra yang dapat membantu memenuhi kebutuhan sumber daya.

## SIMPULAN

BKPSDM Kabupaten Nias Barat telah mengimplementasikan pendekatan yang komprehensif dan terstruktur dalam mengelola program pelatihan berbasis kompetensi. Pentingnya pengelolaan sumber daya dengan bijak, dengan fokus pada kualitas pelatihan dan efisiensi penggunaan dana. Dukungan dari pemangku kepentingan eksternal juga membantu dalam memastikan kelancaran program pelatihan. BKPSDM Kabupaten Nias Barat berjalan dengan baik. Mekanisme komunikasi yang teratur, transparansi informasi, dukungan teknologi, keterbukaan terhadap pertanyaan, dan evaluasi yang kontinu adalah faktor kunci yang mendukung komunikasi yang efektif. Faktor-faktor sosial, ekonomi, dan politik memiliki pengaruh yang signifikan pada pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi. Dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan, perlu mempertimbangkan bagaimana kondisi sosial, faktor ekonomi, dan dukungan politik dapat memengaruhi partisipasi peserta dan ketersediaan sumber daya.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan temuan ini adalah BKPSDM Kabupaten Nias Barat perlu memastikan bahwa ada alokasi anggaran yang memadai, fasilitas yang sesuai, peralatan yang diperlukan, instruktur berkualitas, dan sumber daya yang memadai untuk memenuhi kebutuhan peserta dan membangun komunikasi yang aktif kepada pimpinan Pemerintah Daerah akan pentingnya kesadarn program pelatihan berbasis kompetensi kepada Pegawai untuk Memberikan perhatian khusus pada

program pelatihan ini baik dari segi sisi anggaran dan sumber daya lainnya, sehingga pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi tepat sasaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S. (2016). *Latihan Mental Atlet Dalam Mencapai Prestasi Olahraga Secara Maksimal. Prosiding Seminar Nasional Peran Pendidikan Jasmani Dalam Menyangga Interdisipliner Ilmu Keolahragaan*, 143–153
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1*. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(2), 83–101.
- Arikunto (2010). *Prosedur Penelitian Rineka Cipta* : Jakarta
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management. England: Pearson Education Limited, Inc*
- Dessler, G. (2017). *Human resource management*. Pearson Education India.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary., *Human Resource Management*, International Edition, 10th Edition, Pearson Education, Inc. 2005
- Dimiyati dan Mudjiono. (2015). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2012. *"Analisis Kinerja Keuangan"* , Bandung: Alfabeta
- Hanafiah, H. (2021) Pelatihan *software mandeley* dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karja Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Isnari Budiarti et al.,. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama*. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kriswanti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi: Studi Empirik Pada Kantor Bbws Pemali Juana. Bingkai Manajemen Seminar Nasional Dan Call

For Paper 2017: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No 20 Tahun 2017.

- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif edisi revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, Lexy J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Mulder, M. and J. Winterton (2017). *Introduction. In: Mulder. M. (Ed.), Competence-Based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education*. Cham, Switzerland: Springer, pp. 1-43.
- Naomi, J. H. 2019. *Gambaran Pengetahuan Ibu Tentang Cara Menyikat Gigi Terhadap Kebersihan Gigi Dan Mulut Pada Siswa/Siswi Kelas Iv & V Sd Negeri No.173547 Tambunan Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir*. Karya Tulis Ilmiah. Medan: "t.p"
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Web Dalam meningkatkan Mutu Siswa di Era Pandemi. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 7(1),100-109.
- Pramudyo, G. N. (2017). *Etika Ilmiah dan Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Siau, K. 2012. *Cross-Disciplinary Models and Applications of Database Management: Advancing Approaches*. IGI Global.
- Sumanto.(2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service).
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana*, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono (2021) Retrieved 15 July 2023, dari <https://search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210US91215G0&p=variabel+penelitian+menurut+sugiyono+2021>
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2017). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Tanjung, B. N., Rahman, Y., Budiyanto, Badawi, Suryana, A. T., Sumar, W. T., Mufid, A., Purwanto, A., & Wanto. (2020). The influence of transformational leadership, job

satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of Islamic school teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 539–546.  
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.7.78>

Taufik dan Isril, 2013. Implementasi Peraturan Daerah Badan. Permusyawaratan Desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 4, Nomor 2.

wibowo, F.P. (2018) Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2),211-228. <https://doi.org/10.1017/CB09781107415324>

Widagdho, Djoko. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara

Yulita, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam:Pekanbaru.