

Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Melalui Pelatihan Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hery Fadly

Universitas Megaresky
e-mail: Heryfadly393@gmail.com

Abstrak

Menganalisa seberapa besar pengaruh antara kualitas sdm dan motivasi terhadap kuantitas kerja karyawan dan apa dampak yang dapat dirasakan oleh organisasi penelitian ini adalah studi kasus yang hanya terfokus pada pegawai koperasi berkat yang terletak dikabupaten bulukumba sulawesi selatan. Juga, metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Dengan regresi linier sederhana. Data diambil dengan menggunakan metode Survei yang dilakukan ke 20 orang karyawan koperasi berkat. Hasil menunjukkan bahwa Maka kuantitas sebesar 22,743 satuan. $B^1 = 0,713$. Variabel kualitas sumber daya manusia (x_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,713 yang artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. $B^2 = 1,482$. Variabel motivasi kerja (x_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kuantitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan.

Kata Kunci: Kualitas, kuantitas, pelatihan kompetensi.

Abstract

Analyzing how big the influence is between the quality of human resources and motivation on the quantity of employee work and what impact can be felt by the organization. This research is a case study that only focuses on employees of the Berkat Cooperative which is located in Bulukumba Regency, South Sulawesi. Also, the method used in this research is a quantitative method with simple linear regression. Data was taken using a survey method conducted with 20 employees of the Blessing Cooperative. The results show that the quantity is 22,743 units. $B^1 = 0.713$. The human resource quality variable (x_1) has a positive influence on work productivity, with a regression coefficient of 0.713, which means that if the human resource quality variable increases by 1 unit, then work productivity will increase by 0.713 units assuming that the other variables are in a constant condition. $B^2 = 1.482$. The work motivation variable (x_2) has a positive influence on the quantity of work, with a regression coefficient of 1.482, which means that if the work motivation variable increases by 1 unit, work will increase by 1.482 units with the assumption that the other variables are in constant condition.

Keywords: Quality, quantity, competency training.

PENDAHULUAN

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pejabat publik, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap mental, nilai, keyakinan, serta motif dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi sering dianggap sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk mendukung atau memperlancar pekerjaan. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, pemutakhiran dan seminar, serta kegiatan lain yang mengarah pada peningkatan kualitas sikap dan perilaku (attitude), keterampilan dan pengetahuan.

Fadly, h. (2024) Aset manusia merupakan salah satu komponen yang harus diawasi secara saksama oleh perusahaan. Pemanfaatan direktur aset manusia harus dilakukan secara profesional dalam mengatur untuk menciptakan aset manusia yang kompeten sehingga dapat melangkah maju dan pelaksanaan perusahaan sumber daya manusia (sdm) merupakan faktor

penting di dalam suatu organisasi maupun di suatu perusahaan. Persaingan bisnis pada era globalisasi yang semakin ketat menuntut pelaku usaha untuk memiliki keunggulan dibandingkan pesaing usaha lainnya.

Kumala, (2020) Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan proses yang dilakukan sebuah organisasi untuk melakukan evaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penurunan kinerja karyawan disebabkan beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan outsourcing yakni sistem outsourcing ini tidak terlalu menguntungkan karyawan karena status kerjanya tidak jelas dan dapat diputus kontraknya kapan pun. Perusahaan kurang mampu memahami kebutuhan karyawan seperti masalah gaji, jumlah gaji yang dijanjikan tidak sama dengan jumlah yang diterima oleh karyawan.

Suhartini, (2018) Minat dan dorongan berasal dari diri karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja dan juga produktivitas kerja juga diperlukan agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik.

Fadley, H. (2023). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan untuk menjelaskan analisis singkat mengenai upaya manajerial yang seperti apa agar bisa meningkatkan kinerja agar mencapai kesuksesan di suatu organisasi maupun perusahaan. Perolehan segala sumber informasi dalam perkembangan bisnis berbasis digitalisasi tidak begitu sulit. Setiap perusahaan membutuhkan pengelolaan manajemen sebagai pelayanan terbaik kepada khalayak umum. Maka dari itu, kegagalan dan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target dan tujuan bergantung pada kemampuan aset manusia perusahaan tersebut dalam menjalankan kewajiban khususnya. Pentingnya kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam memacu semangat karyawan, Pengelolaan dan pendayagunaan karyawan, menjaga dan meningkatkan kualitas sebuah perusahaan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Danie, C. (2024) Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi dan bahkan kerjasama tim. Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan.

Ananda Lubis et al., (2019:104) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang didasari oleh pemenuhan persyaratan dalam pekerjaan (job requirement). Kualitas sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fisik (kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, kognitif, dan bakat lainnya) yang dimiliki seseorang dalam rangka dapat bekerja, kreatif, potensial di perusahaan. Darusman & Nafi, (2020) Pada umumnya perusahaan dalam melaksanakan kegiatan menggunakan faktor produksi alam, skill, teknologi, tenaga kerja dan lain-lain. Emita & Utomo, (2019) Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik, sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi.

Akhir-akhir ini banyak penelitian terkait dengan keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja diantaranya Naifuddin (2020), ditemukan ada beberapa penelitian yang berjudul “deviana, realize, ronald wangdra (2022) analisis disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sumber alfaria trijaya tbk (alfamart) analisis regresi linear berganda motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Memiliki kesamaan pada penelitian yang disajikan. Selain itu ditemukan pula menurut denny erica, ita suryani, hoiriah, irwin ananta vidada (2020) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt aneka gas industri tbk analisis regresi linear sederhana motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan atas peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh, Esti monalis dkk (2020) pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan analisis regresi linear sederhana pengembangan sumber daya manusia terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan kerja merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan

pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaatnya bagi organisasi dan individu. Mengingat sedemikian pentingnya faktor-faktor tenaga kerja, maka pihak perusahaan perlu untuk menjaga produktivitas kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi biasanya tenaga kerja harus benar-benar berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar menjamin tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

KAJIAN TEORI

a. Kualitas dan Kuantitas

Untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dapat melihat beberapa indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut (Dessler, 2015):

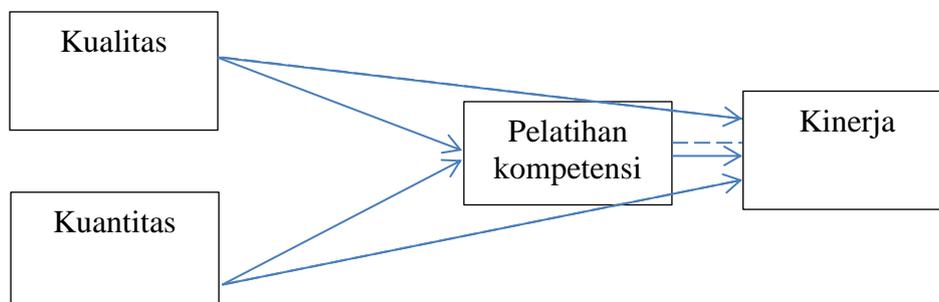
1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan

b. Pelatihan training

Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih; pekerjaan melatih. Pelatihan merupakan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk perpustakaan. Kegiatan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan teknis para pegawai/karyawan.

Tujuan-tujuan dilakukannya pelatihan kepada karyawan pelatihan dalam organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut (Simamora dalam Hartatik, 2014):

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan
- b. keterampilan.
- c. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- d. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- e. Membantu memecahkan masalah operasional.
- f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- g. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.
- h. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi



Gambar 1. Analisis jalur

Dalam penelitian ini penulis menyajikan pemikiran untuk mempermudah permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar yang menunjukkan antara masing-masing variabel yang terlihat sebagai berikut:

Analisis jalur/ path analisis:

- X1 : Variabel independent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah kualitas
 X2 : Variabel independent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah kuantitas.
 Y : Variabel Intervening (variabel penghubung) dalam hal ini adalah pelatihan kompetensi.
 Z : Variabel dependent (variabel yang mempengaruhinya) dalam hal ini adalah pelatihan.

Salah satu upaya untuk mencapai suatu keberhasilan kerja yang digunakan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan kuantitas serta pelatihan kompetensi apabila suatu perusahaan ingin memacu kinerja yang baik. Dengan tujuan perusahaan ini, tenaga kerja yang berkualitas diharapkan dapat melaksanakan semua volume dan beban kerja bisnis secara efisien, serta karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap dependent variabel maka, dapat menggunakan rumus agresi linier berganda.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam proses penelitian ini. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada metode filsafat positifisme, digunakan untuk menganalisis suatu populasi dan atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam melakukan pengumpulan data, data dianalisis dengan metode kuantitatif menggunakan analisis path, dengan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen data

Instrumen yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Kedua syarat tersebut apabila terpenuhi maka instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan instrumen angket. Pengujian validitas, item atau butir soal menggunakan korelasi product moment. Uji validitas diberlakukan untuk angket kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Tingkat validitas item dapat diketahui dengan cara membandingkan $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item tersebut valid, sebaliknya apabila $r_{xy} < r_{tabel}$ maka item angket dinyatakan tidak valid.

Pada uji instrumen penelitian ini, data diambil dari 20 responden melalui penyebaran angket. Adapun ringkasan hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil perhitungan uji validitas kualitas

Item r_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
0.837	0,444	Valid
0.615	0,444	Valid
0.574	0.444	Valid
0.774	0.444	Valid
0.716	0.444	Valid
0.535	0.444	Valid
0.532	0.444	Valid
0.774	0.444	Valid
0.635	0.444	Valid
0.495	0,444	Valid

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item angket kualitas sumber daya manusia dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh harga r_{xy} untuk seluruh item lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian ke-10 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil perhitungan uji validitas Kuantitas

Rxy	Rtabel	Keterangan
0.564	0.444	Valid
0.479	0.444	Valid
0.553	0.444	Valid
0.656	0.444	Valid
0.577	0.444	Valid
0.597	0.444	Valid
0.678	0.444	Valid
0.867	0.444	Valid
0.655	0.444	Valid
0.754	0.444	Valid

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item angket kuantitas manusia dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh harga rxy untuk seluruh item lebih besar dari rtabel. Dengan demikian ke-10 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Hasil uji analisis path

Analisis regresi linier berganda pada bagian ini akan dikemukakan mengenai hasil analisis dari pengolahan data menggunakan alat analisis model regresi berganda. Pembahasan mengenai hasil analisis regresi linear berganda data ini akan dibagi menjadi hasil persamaan regresi, uji f, uji t dan koefisien determinasi (r^2). Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan garis regresi pengaruh variabel independen yang berupa kualitas dan kuantitas melalui pelatihan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil uji regresi linear berganda

VariabelKoefisien	Thitung	T tabel	Konstanta
Konstanta (a)		22.743	
Kualitas (a)	0.713	3.277	2.01
Kuantitas (a)	1,482	4,503	2.01
F¹. 34.864 R². 0.773	Sig. 0.000 Sig. 0.597		

Variabel koefisien t-hitung t-tabel hasil pengujian regresi diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut: $y = 22,743 + 0,713x_1 + 1,482x_2 + e$. A = 22,743. Maka kuantitas sebesar 22,743 satuan. $B^1 = 0,713$.

Variabel kualitas (x_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,713 yang artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. $B^2 = 1,482$

Variabel kuantitas (x_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel kuantitas meningkat sebesar 1 satuan, maka kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan.

Diketahui kualitas dan kuantitas melalui pelatihan kompetensi terhadap kinerja baik secara bersama-sama maupun parsial maka digunakan alat analisis regresi linier berganda.

- a. Variabel kualitas (x_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,713 yang artinya apabila variabel kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. $B^2 = 1,482$.
- b. Variabel kuantitas (x_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kuantitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel motivasi kerja

- meningkat sebesar 1 satuan, maka kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan
- c. Hasil pengujian regresi membentuk suatu persamaan garis regresi linier $y = 22,743 + 0,713x_1 + 1,482x_2 + e$, nilai konstanta sebesar 22,743 berarti jika tidak mempertimbangkan kualitas dan kuantitas, maka dampak yang diberikan kepada karyawan sebesar 22,743. satuan, nilai variabel kualitas sumber daya manusia (x_1) sebesar 0,713 artinya apabila variabel kualitas meningkat sebesar 1 satuan, maka kuantitas kerja akan meningkat sebesar 0,713 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan. Dan variabel kuantitas kerja (x_2) sebesar 1,482 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kuantitas kerja akan meningkat sebesar 1,482 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel lain dalam kondisi konstan.
 - d. Pengujian uji-f dengan menggunakan bantuan spss 15.0 for windows menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar 34,864 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan diketahui besar f-tabel 3,20, dikarenakan nilai fhitung lebih besar dibandingkan dengan f-tabel (fhitung = 34,864 > ftabel = 3,20) berarti bahwa variabel kualitas (x_1) dan kuantitas (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.
 - e. Pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian berpengaruh terhadap kualitas, hal ini karena besar nilai thitung pada masing-masing variabel berturut-turut adalah 3,277 dan 4,503 dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh ttabel sebesar 2,01 yang menunjukkan bahwa thitung lebih besar dibandingkan ttabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,7% berarti variasi dari kualitas dapat dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Kualitas sumber daya manusia memberikan sumbangan relatif sebesar 40% dan sumbangan efektif 23,9% terhadap kualitas. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 60% dan sumbangan efektif 35,8% terhadap kualitas. Selanjutnya diantara kedua variabel tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan lebih besar terhadap kualitas. (35,8%), sehingga motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kuantitas.
 - f. Dari hasil perhitungan diketahui nilai f-hitung sebesar 34,864 dan dengan f-tabel sebesar 3,20. Nilai f-hitung 34,864 > f-tabel 3,20, maka secara bersama-sama kualitas dan kuantitas berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan hasil perhitungan pelatihan kompetensi, diketahui nilai thitung sebesar 4,503 dan dengan ttabel sebesar 2,01. Nilai thitung 4,503 > ttabel 2,01, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja (z).

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas bahwa hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kuantitas kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial ini dilihat dari apabila kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui seleksi dan pemberian bekal melalui training dan motivasi kerja ditingkatkan dengan mengkondusifkan lingkungan kerja dan perbaikan hubungan antara atasan dengan karyawan maka kuantitas kerja akan meningkat.

Penulis menyarankan agar perusahaan perlu memberikan penghargaan pada karyawan yang bekerja secara kuantitas dan juga perusahaan dapat memberikan penghargaan lain bagi karyawan yang rajin dan disiplin.

Adapun penulis juga memberikan masukan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai kinerja karyawan di sektor retail khususnya karyawan minimarket.

Penulis selanjutnya disarankan menambah jumlah observasi dan memperluas area observasi, atau menambah variabel-variabel lain yang belum dianalisis pada penelitian ini dengan mengacu pada penelitian-penelitian terdahulu sehingga akan memunculkan lagi kebaruan dari sebuah penelitian yang berguna bagi kepentingan akademis maupun bagi kepentingan praktis.

Banyak variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan, salah satunya adalah budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya. Penggunaan variabel bebas lain akan memperkaya penelitian mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danie, C., Taroreh, R. N., & Kojo, C. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN TEAM WORK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 161-172.
- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 5(1), 80-91.
- Deviana, D., Realize, R., & Wangdra, R. (2022, January). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (No. 4, pp. 142-150).
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, H., & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 52-58.
- Fadley, H. (2023). The Effect Of Organizational Culture, Work Discipline, Quality Of Human Resources In Increasing Motivation. *IJOLEH: International Journal of Education and Humanities*, 2(1), 16-25.
- Fadly, H. (2016). Pelaksanaan Tata Usaha Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Kantor Pada Kecamatan Arungkeke Kabupaten Jeneponto (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Ujung Pandang).
- Fadly, h. (2024). Peran kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan cv. Segar manis. *Economic and business management international journal (eabmij)*, 6(1), 420-427.
- Ferdinand, n., & satibi, a. (2021). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal manajemen bisnis dan keuangan*, 2(1), 30-37.
- Hatma, R., Thamrin, M., Gempita, G., & Fadly, H. (2024). INCREASING THE ENTREPRENEURIAL CAPACITY OF BUMDES MANAGEMENT IN BAJENG DISTRICT, GOWA REGENCY SOUTH SULAWESI. *Journal of Entrepreneur, Business and Management*, 2(3).
- Kumala, R. D. M. (2020). Legal Analysis of Government Policy on Large Scale Social Restrictions in Handling Covid-19. *The Indonesian Journal of International Clinical Legal Education*, 2(2), 181-200.
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Agora*, 1(2), 884-894.
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284.
- Priliana, L., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 353-356.
- Rahman, R., Kondoy, E., & Hasrin, A. (2020). Penggunaan Aplikasi Quizziz Sebagai Media Pemberian Kuis Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3).
- Renaldi, O. A. (2024). Pengaruh Communication Skill dan Training Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Palembang. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1).
- Solehudin, M. M., Marjuki, M. P., Destina Paningrum, S. E., Aripin, H. Z., Eka Indriyani, M. S., SE, M., ... & S ST, M. M. (2023). *Pengelolaan Manajemen Bisnis 5.0*. Cendikia Mulia Mandiri.