



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DI
SMA DHARMA WANITA 4 TAMAN

Oleh

Endang Nuryanti¹, Nanik Kustiningsih², Sri Rahayu³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Jl. Wisata Menanggal No.42 A Surabaya, (031) 8550077
e-mail: ¹nuendang@gmail.com, ²nanik@stiemahardhika.ac.id,
³sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru dan tenaga kependidikan terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Dharma Wanita 4 Taman. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis probability sampling. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan SMA Dharma Wanita 4 Taman yang berjumlah 21 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner, data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan MSDM tenaga pendidik dan kependidikan SMA Dharma Wanita 4 Taman. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang dilakukan yaitu, variabel kompetensi memiliki nilai thitung ($2,293$) > ttabel ($1,734$) dan memiliki angka signifikansi sebesar ($0,026$) < $0,05$. Hal ini berarti variabel kompetensi guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi MSDM.

Kata Kunci: Implementasi, Kompetensi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia memasuki era modernisasi dan globalisasi. Tantangan yang dihadapi masyarakat Indonesia adalah harus menjadi orang yang berkualitas dengan kompetensi dan kemampuan yang handal [1]. Sama halnya dengan guru, dalam menciptakan kompetensi pendidikan, manajemen sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting. Setiap lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal, diperlukan berbagai unsur pendukung untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan memainkan peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sistematis yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik

dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada sekolah [2].

Sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mengatasi kualitas pendidikan yang rendah. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat berkembang secara optimal. Mengantisipasi hal ini, sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus terlibat secara aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, dan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Ini termasuk mengubah sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, mengubah struktur fungsional menjadi lebih fleksible, dan melaksanakan kebijakan strategis [3].



Menurut Muhaimin (2014) Seorang pendidik (guru) dikatakan memiliki kompetensi profesional jika dia memiliki sikap yang sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya, komitmen yang kuat terhadap kualitas proses dan hasil kerja, dan sikap terus-menerus untuk pengembangan, yaitu selalu berusaha memperbaiki dan memperbarui metode atau prosedur mereka untuk memenuhi tuntutan zaman. Kesadaran bahwa mendidik adalah pekerjaan untuk menyiapkan generasi penerus yang akan hidup setelah kita [4]. Dalam dunia pendidikan guru menduduki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Setiap guru harus memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun karena guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan [5].

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka diperlukan penelitian apakah terdapat pengaruh kompetensi guru dan tenaga pendidik terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Dharma Wanita 4 Taman yang terletak di Kelurahan Kalijaten, Taman, Sidoarjo. Sekolah swasta ini memiliki akreditasi A dan memiliki 130 siswa di kelas 1, 2 dan 3, dengan 21 guru. Menurut observasi dan wawancara dengan kepala sekolah SMA Dharma Wanita 4 Taman, guru yang tidak memiliki kualifikasi atau jurusan yang diperlukan untuk menerapkan Manajemen SDM. Selain itu, sumber daya guru tidak memiliki latar belakang pendidikan yang kuat karena karyawan saat ini adalah lulusan baru yang belum dapat menguasai kelas dengan baik. Tidak diragukan lagi, ini harus menjadi salah satu masalah yang harus ditangani saat menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dengan baik di lembaga pendidikan.

LANDASAN TEORI

Teori humanistik memiliki keterkaitan signifikan dengan pengaruh kompetensi dan

pengalaman terhadap implementasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Waterman (2013) menyatakan bahwa penerapan teori humanistik bergantung pada pengembangan kepribadian manusia melalui tindakan positif; keterampilan bermanfaat ini berhubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan manusia. Pendidik biasanya berkonsentrasi pada ketrampilan positif. Keterampilan emosional yang halus ini termasuk dalam area afektif. Pendidik humanistik mengutamakan aspek psikologis. Ini adalah karakteristik guru humanistik. Menurut teori belajar humanistik, belajar adalah proses memansuikan seseorang, dengan tujuan mencapai realisasi diri, pemahaman, dan realisasi diri melalui pembelajaran yang optimal [6].

Pengertian Kompetensi

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen saat mereka melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan dapat diterapkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang ditetapkan [7]. Menurut Spencer dalam Wibowo (2007) tingkatan kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan yaitu: *behavior tools, image attribute, personal characteristic* [8]. Sedangkan menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik individu yang dimiliki memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima di tempat kerja atau situasi tertentu [9].



Pengertian Implementasi Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, implementasi adalah proses, cara, atau perbuatan untuk melaksanakan suatu rancangan, keputusan, dan sebagainya. Setelah perencanaan dianggap siap, implementasi adalah tindakan atau pelaksanaan dari rencana yang telah direncanakan dengan teliti. Implementasi dapat didefinisikan secara sederhana sebagai penerapan. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: Men, Money Method, Material, Machine, dan Market [10].

Pengaruh Kompetensi Terhadap Implementasi Manajemen SDM

Untuk mendukung operasional pendidikan di sekolah dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai MSDM. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat berharga, sehingga menjadi tanggung jawab guru dan tenaga pendidik untuk menjaga taraf hidup di lingkungan sekolah [11]. Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai [12]. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Anhar (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap implementasi manajemen SDM [13].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan pendekatan postpositivist dan strategi penelitian seperti survei yang membutuhkan data statistic [14]. Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat diteliti, dinilai, dan dipilih untuk menjawab pertanyaan angket untuk mengetahui hasil penelitian. Setelah itu, penelitian dapat ditarik kesimpulan [15]. Objek pada penelitian

ini adalah SMA Dhrama Wanita 4 Taman sedangkan subjeknya adalah 21 orang guru dan tenaga pendidik. Terdapat 2 variabel yang digunakan yaitu kompetensi guru dan tenaga pendidik (X) dan manajemen sumber daya manusia (Y). Teknik yang akan digunakan dalam pemilihan sampel adalah *non-probability sampling*, dengan jenis *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh bisa lebih *representative* [16].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diuji validitasnya dengan menguji korelasi antara skor masing-masing pertanyaan (indikator) dengan total skor konstruk atau variabel [17]. Hasil analisis uji validitas kompetensi guru dan tenaga pendidik SMA Dharma Wanita 4 Taman menunjukkan bahwa total 18 butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dengan n adalah jumlah sampel. Hasil hitung dari semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,453 sampai 0,884. Keseluruhan nilai r hitung tersebut lebih besar dari nilai r tabel pada df = 19 sebesar 0,4239. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidik

Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Guru & Tenaga Pendidik (X)	X1.1	0,574	0,4329	Valid
	X1.2	0,655	0,4329	Valid
	X1.3	0,800	0,4329	Valid



Variabel	Butir Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.4	0,711	0.4329	Valid
	X1.5	0,737	0.4329	Valid
	X1.6	0,884	0.4329	Valid
	X1.7	0,711	0.4329	Valid
	X1.8	0,453	0.4329	Valid
	X1.9	0,655	0.4329	Valid
	X1.10	0,708	0.4329	Valid
	X1.11	0,861	0.4329	Valid
	X1.12	0,706	0.4329	Valid
	X1.13	0,453	0.4329	Valid
	X1.14	0,655	0.4329	Valid
	X1.15	0,706	0.4329	Valid
	X1.16	0,819	0.4329	Valid
	X1.17	0,706	0.4329	Valid
	X1.18	0,706	0.4329	Valid

Hasil analisis uji validitas implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Dharma Wanita 4 Taman menunjukkan bahwa total 38 butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom ($df = n-2$), dengan n adalah jumlah sampel. Hasil hitung dari semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,527 sampai 0,890. Keseluruhan nilai r hitung tersebut lebih besar dari nilai r tabel pada $df =$

19 sebesar 0,4239. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Butir	R	R	Keterangan
Implementasi MSDM	Y.1	0,52	0.43	Valid
	Y.2	0,62	0.43	Valid
	Y.3	0,75	0.43	Valid
	Y.4	0,67	0.43	Valid
	Y.5	0,72	0.43	Valid
	Y.6	0,86	0.43	Valid
	Y.7	0,67	0.43	Valid
	Y.8	0,62	0.43	Valid
	Y.9	0,62	0.43	Valid
	Y.10	0,69	0.43	Valid
	Y.11	0,89	0.43	Valid
	Y.12	0,76	0.43	Valid
	Y.13	0,86	0.43	Valid
	Y.14	0,62	0.43	Valid
	Y.15	0,76	0.43	Valid
	Y.16	0,79	0.43	Valid
	Y.17	0,76	0.43	Valid
	Y.18	0,76	0.43	Valid
	Y.19	0,52	0.43	Valid
	Y.20	0,62	0.43	Valid
	Y.21	0,75	0.43	Valid
	Y.22	0,67	0.43	Valid
	Y.23	0,72	0.43	Valid
	Y.24	0,86	0.43	Valid
	Y.25	0,67	0.43	Valid
	Y.26	0,62	0.43	Valid
	Y.27	0,62	0.43	Valid
	Y.28	0,69	0.43	Valid
	Y.29	0,89	0.43	Valid
	Y.30	0,76	0.43	Valid
	Y.31	0,72	0.43	Valid
	Y.32	0,62	0.43	Valid
	Y.33	0,76	0.43	Valid
	Y.34	0,79	0.43	Valid
	Y.35	0,76	0.43	Valid
	Y.36	0,76	0.43	Valid
	Y.37	0,76	0.43	Valid
	Y.38	0,72	0.43	Valid



Uji selanjutnya adalah uji reliabilitas, dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, yaitu jika dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Apabila hasil reliabilitas Cronbach's Alpha kurang dari 0,6 maka akan dianggap buruk, apabila dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan jika lebih dari 0,8 adalah baik [18]. Hasil uji reliabilitas kompetensi guru dan tenaga pendidik di SMA Dharma Wanita 4 Taman menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,9 yaitu 0,930 yang berarti memiliki reliabilitas yang baik. Dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Guru dan Tenaga Pendidik

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan (Reliabilitas)
Kompetensi	0,930	Baik

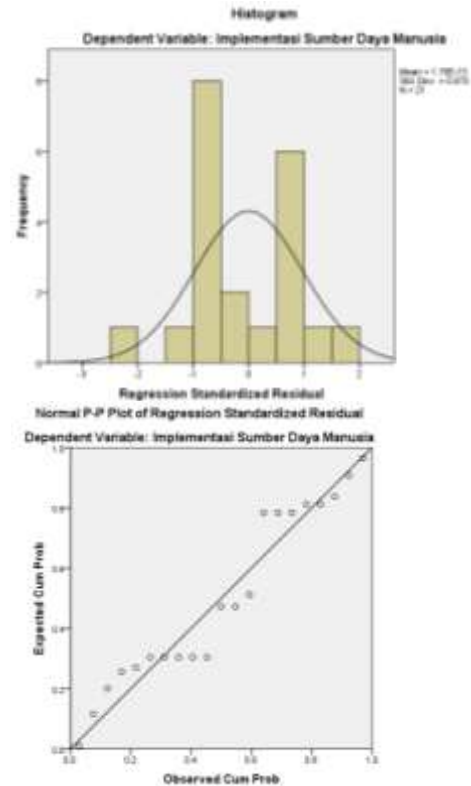
Hasil uji reliabilitas implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Dharma Wanita 4 Taman menunjukkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,9 yaitu 0,973 yang berarti memiliki reliabilitas yang baik. Dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan (Reliabilitas)
Implementasi MSDM	0,973	Baik

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal. Dari hasil uji

normalitas dari kuisisioner terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,88 yang berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh sebab itu, sesuai dengan analisis grafik, analisis statistik dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwasanya variabel residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 5. Dan Gambar.1



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31676582
Most Extreme Differences	Absolute	.176
	Positive	.176
	Negative	-.171
Test Statistic		.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c



a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas [17]. Hasil dari perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai Tolerance sebesar 0,694 dan nilai VIF sebesar 1,442. Hal ini menunjukkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.722	3,472	
X1	,133	,058	,295
t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
		3,664	,001
		2,293	,026
			.694
			1.442

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan masalah autokorelasi. Hasil dari SPSS menunjukkan bahwa Asymp. SIG sebesar 0,991 sehingga tidak ada masalah autokorelasi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.16338

Cases < Test Value	10
Cases >= Test Value	11
Total Cases	21
Number of Runs	12
Z	.011
Asymp. Sig. (2-tailed)	.991

Uji-t menurut Priyatno (2014) digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap implementasi secara signifikan atau tidak [19]. Bila nilai sig < 0,05 berarti berpengaruh, jika sig > 0,05 berarti tidak ada pengaruh. Hasil tabel dibawah menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (1,734)$ yang berarti H_0 ditolak, nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dan tenaga pendidik di SMA Dharma Wanita 4 Taman berpengaruh terhadap implementasi manajemen sumber daya manusia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.722	3.472		3.664	.001
X1	.133	.058	.295	2.293	.026

PENUTUP
Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru dan tenaga pendidik di SMA Dharma Wanita 4 Taman memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi MSDM. Pada variabel kompetensi guru dan tenaga pendidik memberikan kontribusi sebesar 0,89% terhadap



implementasi MSDM. Kompetensi guru dan tenaga pendidik yang baik seperti memiliki pemahaman wawasan, pemahaman terhadap peserta didik, mampu mengembangkan kurikulum atau silabus, merancang pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Dalam konteks implementasi SDM, kompetensi guru menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pihak pengelola SMA Dharma Wanita 4 Taman. Kompetensi pendidikan guru dalam MSDM memiliki pengaruh signifikan terhadap implementasi MSDM. Pendidikan guru yang mencakup konsep, prinsip, dan teknik MSDM lebih efektif dalam mengimplementasikan MSDM, yang akan menghasilkan lembaga pendidikan lebih efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh faktor pendidikan guru yang menciptakan kemampuan untuk mengidentifikasi dan menghubungkan tujuan, tindakan, dan kinerja yang diperlukan dalam implementasi MSDM.

Saran

Pendidikan guru dan tenaga pendidik yang mencakup konsep, prinsip, dan teknik lebih efektif dalam menerapkan MSDM, selain itu akan menghasilkan lembaga pendidikan yang lebih efisien. Guru ataupun tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menentukan kualitas SDM sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi dan dapat bersaing dengan guru lainnya. Kompetensi seorang guru sama halnya seperti sebuah prinsip “Low risk low return, high risk high return” yang berarti bahwa hal yang memiliki risiko tinggi biasanya juga memberikan imbal balik dan hasil yang lebih tinggi [20]. Upaya peningkatan kompetensi guru bisa dilakukan dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis personel. Pelatihan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensi mereka dan nantinya akan meningkatkan persepsi mereka terhadap dukungan organisasi.

Guru atau tenaga pendidik dapat mengimplementasikan sistem manajemen SDM berbasis teknologi untuk memudahkan administrasi dan pemantauan kinerja. Selain itu, kolaborasi antara guru untuk saling berbagi praktik baik dalam manajemen SDM. Menciptakan budaya apresiasi juga penting untuk mendorong motivasi dan kinerja tinggi di kalangan guru dan tenaga pendidik lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Latif, A., & Setiadi, P. B. (2024). Peningkatan Kemampuan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Berfokus pada Kompetensi. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 2(1), 207–212. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i1.1944>
- [2] Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Pers.
- [3] Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung). *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- [4] Ruhayat, Y. (2019). Implementasi Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik. *Indonesian Journal of Education Management and Administration*, 3(2), 7.
- [5] Sutardi, D. (2016). Pengembangan Model Belajar Bermutu Yang Adaptif Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Terpencil. *Jurnal Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 25(2), 127–138. <https://doi.org/10.17977/um009v25i22016p127>
- [6] Febrianti, N. A. (2023). Analisis Penerapan Kurikulum Merdeka Pada Pembelajaran Bahasa Dan Sastra Indonesia Sebagai Pembentukan Keterampilan Berpikir Kritis. *Prosiding Samasta*, 1–11.



- [7] Sutrisno, & Zuhri, M. S. (2019). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pedampangan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas. *Journal of Dedicators Community UNISNU Jepara*, 3(1), 52–61. <https://doi.org/10.59672/widyamahadi.v2i2.1956>
- [8] Riza, A. M. (2017). Pengaruh Dimensi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kereta Api (PERSERO). Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya, 1-20.
- [9] Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>.
- [10] Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. PT. Raja Grafindo Persada.
- [11] Kuswandi. (2023). Analysis of Human Resource Quality Development in Terms of Self Efficacy and Competence in UMKM “Aromanis Coffee” Tulungagung, East Java. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)*, 7(1), 1102–1111.
- [12] Asyhari, S. I. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Olahraga, dan Pemuda Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Seiko : Jurnal of Management & Business*, 5(1), 372–382. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2052>
- [13] Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136>
- [14] Ma’rifah, I., W, B. R. I., Rizqi, E. I., & Kustiningsih, N. (2022). Pengaruh Marketplace Dalam Meningkatkan Daya Saing Ekonomi Kreatif Pada Umkm D’Elixir. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 349–356. <https://doi.org/10.46306/rev.v2i2.78>
- [15] Jatiningrum, C. D., Kuswandi, & Rahayu, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Mandiri KCP Surabaya). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 93–108.
- [16] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta.
- [17] Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. In Semarang, Universitas Diponegoro (Vol. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [18] Sekaran, U. (2006). *Research Method For Business* (4th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- [19] Kustianingsih, E., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman dalam Mengelola Barang Milik Negara terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 3448–3455.
- [20] Dahliawati, V. A. F., Kurniawati, Y., & Harjanti, W. (2023). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, Solvabilitas, dan Kebijakan Dividen Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan LQ45. *Media Akuntansi Dan Perpajakan Indonesia*, 5(1), 83–96.