

## PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OUTLET MIXUE KOTA BANDUNG

Kintan Puteri Kemala<sup>1</sup>, Nuniek Dewi Pramanik<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Politeknik Piksi Ganesha, Bandung, Indonesia

\*Kintan Puteri. Jl. Gatot Subroto No.301, Bandung, Indonesia.

E-mail: [kintanputeri64206@gmail.com](mailto:kintanputeri64206@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[Dewipramanikn@gmail.com](mailto:Dewipramanikn@gmail.com)<sup>2)</sup>

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menentukan dampak kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di outlet Mixue di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sampel yang diambil terdiri dari 33 individu dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert yang dibagikan kepada karyawan di berbagai outlet Mixue di Kota Bandung. Penulis menggunakan teknik analisis data termasuk pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian normalitas, pengujian heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, pengujian koefisien determinasi, dan uji t. Data yang dikumpulkan kemudian diproses menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, uji t menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa variabel terkait memiliki dampak. Selain itu, pengujian koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 61,2%. Dengan demikian, berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study aims to determine the impact of human resource competencies on employee performance at Mixue outlets in Bandung City. This research employs a descriptive quantitative method. A sample of 33 individuals was obtained using the Slovin formula. Data collection was carried out using a Likert scale questionnaire distributed to employees at various Mixue outlets in Bandung City. The author utilized data analysis techniques including validity testing, reliability testing, normality testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression, coefficient of determination, and t-tests. The collected data were then processed using SPSS 25. Based on the research results, the t-test yielded a significant value of  $0.001 < 0.05$ , indicating that the related variable has an impact. Furthermore, the coefficient of determination test resulted in an R Square value of 61.2%. Thus, based on the analysis conducted, it can be concluded that employee performance is influenced by human resource competencies.*

**Keywords:** Human Resource Competencies, Employee Performance



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi saat ini yang semakin maju maka setiap individu dituntut untuk menggali sumber daya manusia yang di miliki sehingga dapat meningkatkan kinerja yang akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan sehari hari. Dalam adanya sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam menentukan setiap organisasi. Dimana semua akan berpengaruh pada efektivitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan di tunjang oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan. Hal ini, sebagaimana di kemukakan oleh (Susan, 2019) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Pattiasina, 2017). Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang di harapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang di butuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar sebagai proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya manusia (Fadli, 2023)

Dalam manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut (Fadhil, 2016) kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen adalah Pengetahuan, Kemampuan Dan Sikap. Kompetensi menggambarkan kemampuan untuk melakukan tugas atau peran dalam perusahaan yang dapat diukur sehingga dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan yang diharapkan (Nurwin & Frianto, 2021). Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat di pandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mendapatkan hasil kerja. Kinerja di dalam perusahaan melibatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, mulai dari pimpinan hingga ke pekerja. Dengan tujuan menyelesaikan harapan kinerja individu dengan organisasi yang akan mampu mewujudkan kinerja yang baik yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja Dan Tanggung Jawab.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan franchise yang berkembang di Indonesia yaitu gerai Mixue di wilayah Kota Bandung. *Mixue ice cream and tea* adalah sebuah perusahaan yang menjual es krim dan minuman tea asal Zhengzhou, Henan, Tiongkok dan didirikan pada bulan juni 1997 oleh Zhang Hongchao. Selain di Tiongkok, Mixue memiliki banyak gerai di Vietnam. Mixue mulai memasuki wilayah Indonesia sejak tahun 2020, Di Indonesia Mixue melalui PT Zhisheng Pacific Trading yang membuka gerai pertamanya di pusat perbelanjaan Cihampelas Walk. Adapun kantor pusat Mixue Kota Bandung beralamat di Paskal Hyper Square, Jl. Pasir Kaliki, Arjuna, Kec. Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40172. Tercatat hingga januari 2023 jumlah cabang Mixue di Kota Bandung pun sudah menyentuh angka 60 toko dan sepertinya akan semakin bertambah melihat antusias masyarakat terhadap es krim dan minuman yang di sajikan.

Melihat fenomena meningkatnya bisnis yang sedang berkembang pesat, bisnis minuman *Mixue ice cream and tea* merupakan merek ice cream yang memiliki inovasi baru dan berbeda dengan penjual ice cream lainnya. Persaingan yang ketat tidak membuat goyah bisnis *Mixue ice cream and tea* oleh pesaing yang sudah berdiri sejak lama. Salah satu cara untuk tetap bisa bersaing dengan kompetensi adalah meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fairus dan Fadli (2023) bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan fenomena yang terjadi, perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Oleh sebab itu penulis tertarik hendak mengadakan penelitian lebih lanjut dengan merumuskan judul “ Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Outlet Mixue Kota Bandung”. Dengan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia yakni Pengetahuan, Kemampuan Dan Sikap yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada gerai mixue kota bandung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian di lakukan di beberapa Outlet Mixue Kota Bandung diantaranya (Mixue Lengkong Kecil, Mixue Laswi, Mixue Dalam Kaum, Mixue BKR, Mixue Antapani, Mixue Geger Kalong, Mixue Karapitan, Mixue Braga, Mixue Gatsu dan Mixue Babakan Sari). Pemilihan penelitian ini di dasari dengan beberapa pertimbangan bahwa Mixue memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam memenuhi pelayanan kepada masyarakat. Data yang mudah diperoleh serta relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian. Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan terhitung sejak bulan Desember 2023 hingga Januari 2024. Secara garis besar, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dimana penelitian ini menggunakan metode sebab akibat dengan objek penelitian yaitu kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Pramanik, 2019) . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Mixue Kota Bandung yaitu berjumlah 50 orang. Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dalam teori nya memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah sampel setiap kategori minimal 30.
3. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 dengan 20.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel, dengan menggunakan pendekatan rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 33 orang.

### **Jenis dan sumber data**

Berdasarkan mekanisme pengolahan data selama penelitian, didapat hasil akhir berdasar pada cara perolehannya yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan yang di peroleh melalui wawancara, penyebaran angket (daftar pertanyaan) yang diajukan responden. Data ini merupakan sumber informasi yang dikumpulkan secara khusus untuk penelitian tertentu dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya. Data primer yakni data yang digunakan dalam penelitian ini.

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian meliputi data yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan tentunya data ini berkaitan dengan lembaga dan berhubungan dengan strategi dan kinerja pegawai serta pendukung lainnya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan dengan menyebarkan kuesioner berskala likert yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu objek sikap (Sugiyono, 2019). Kuesioner adalah mekanisme mengumpulkan data dengan memberi beberapa pertanyaan secara tertulis kemudian disebarikan kepada responden (Ghozali, 2014). Kuesioner disebarikan kepada karyawan di beberapa Outlet Mixue di Kota Bandung, kemudian dibagikan kepada sejumlah responden untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian melalui media dalam bentuk google form.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Dalam uji validitas ini jika dihitung kolerasi antar butir pertanyaan dengan skor kurang dari 0,05 Maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Karena sampel yang digunakan yaitu 33 responden dengan nilai signifikan 5% atau 0,005. Hasil pengujian validitas kompetensi dan kinerja karyawan dapat diketahui dari tabel berikut :

**Tabel.1 Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>indikator</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Kompetensi (X)	X1	0,690	0,334	Valid
	X2	0,534	0,334	Valid
	X3	0,576	0,334	Valid
	X4	0,527	0,334	Valid
	X5	0,612	0,334	Valid
	X6	0,427	0,334	Valid
	X7	0,642	0,334	Valid
	X8	0,685	0,334	Valid
	X9	0,619	0,334	Valid
	X10	0,540	0,334	Valid
	X11	0,459	0,334	Valid
	X12	0,433	0,334	Valid
	X13	0,568	0,334	Valid
	X14	0,776	0,334	Valid
	X15	0,552	0,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,532	0,334	Valid
	Y2	0,573	0,334	Valid
	Y3	0,661	0,334	Valid
	Y4	0,732	0,334	Valid
	Y5	0,551	0,334	Valid

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Y6	0,612	0,334	Valid
Y7	0,662	0,334	Valid
Y8	0,579	0,334	Valid
Y9	0,602	0,334	Valid
Y10	0,478	0,334	Valid
Y11	0,576	0,334	Valid
Y12	0,502	0,334	Valid
Y13	0,679	0,334	Valid
Y14	0,696	0,334	Valid
Y15	0,758	0,334	Valid

Berdasarkan tabel tersebut hasil menunjukkan bahwa keseluruhan dari butir pertanyaan dinyatakan valid. Masing-masing dari pertanyaan pada variabel X serta Y mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel 0,334. Hal tersebut berarti seluruh pertanyaan dari variabel yang tertera telah valid.

### Uji Realibitas

Uji realibitas menurut (Sugiyono, 2019) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode berbeda. Pengujian reabilitas menggunakan metode koefisien reabilitas *Alpha Cornbach's* dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,6.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Batas Reliabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X)	15	0,843
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,875

Berdasarkan hasil uji reabilitas di atas, menggunakan spss 25 dengan uji *reability statistics* memperoleh nilai sebesar 0,875 dapat diinterpretasikan bahwa reabilitas instrumen ini berada di atas standart umum yang di inginkan, yaitu cronbach alpa  $0,875 > 0,6$ . Oleh karena itu, perpektif reabilitas, instrumen ini dianggap reliabel.

### Uji Asumi Klasik

#### Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regrensi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut (Ghozali, 2014) terdapat dua cara dalam mempredisikan apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu degan analisi grafik dan analisis statistik. Uji normalitas mempunyai tujuan agar diketahuinya data terkumpul distribusi normat atau tidak. Apabila angka dari signifikan yang diperoleh > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, dan apabila nilai yang diperoleh < 0,05 artinya nilai residual tidak normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.92741623	
Most Extreme Differences	Absolute	.148	
	Positive	.080	
	Negative	-.148	
Test Statistic		.148	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.065	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.066	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.060
		Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Menunjukkan hasil dari uji normalitas diperoleh nilai signifikan  $0,072 > 0,05$  maka dapat diperoleh kesimpulan yakni nilai residual berdasarkan tabel di atas berdistribusi normal.

**Uji t**

Memaparkan bahwasannya uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independent secara individual dalam mendeskripsikan variabel depeden (Ghozali, 2023). Uji statistik memperlihatkan pengaruh dari satu variabel bebas menjelaskan variabel terkait seberapa jauhkah pengaruhnya. Jika nilai sig  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

**Tabel 4. Tabel Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.904	7.814		.500	.621		
	Kompetensi	.842	.121	.782	6.986	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

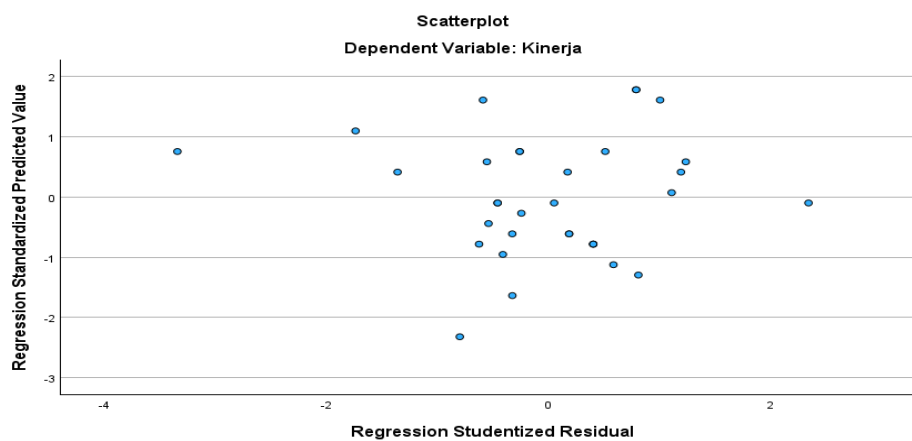
Berdasarkan hasil uji hipotes (uji t) memiliki nilai signifikan  $\alpha = 5\%$  adapun dasar dari pengambilan keputusan dalam uji t yakni signifikan  $t < 0.05$  berarti bahwa H1 diterima, dan dapat

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

disimpulkan menunjukkan hasil bahwa nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  Maka artinya bahwa variabel kompetensi (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2023) heterokedastisitas mempunyai tujuan mengetes apakah bentuk regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas grafik scatterplot yakni jika tidak ditemukan dengan pola bentuk yang tidak jelas, serta titik yang menyebar mulai di atas juga dibawah angka nol yang terdapat pada sumbu y, artinya tidak terdapat heterokedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar diatas terlihat titik tidak berkumpul di suatu tempat tertentu saja tapi menyebar diatas serta dibawah angka 0 yang terletak di sumbu y dan penyebaran titik tidak menunjukkan suatu gambar maupun pola. Dengan bergitu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana mempunyai tujuan menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel depeden apakah linier atau tidak.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	776.958	1	776.958	48.797	<.001 <sup>b</sup>

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Residual	493.587	31	15.922
Total	1270.545	32	
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. Predictors: (Constant), Kompetensi			

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan spss 25 dengan uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa nilai F Hitung = 48.797 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kompetensi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kompetensi (X) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari dilakukannya uji yakni untuk mengetahui seberapa jauhkah kemampuan dari suatu bentuk model untuk menjelaskan variabel depeden. Jika hasil menunjukkan nilai R Square yang kecil, artinya hal itu menunjukkan kemampuan dari variabel X menerangkan pada variabel Y sangat terbatas.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.612	.599		3.99026
a. Predictors: (Constant), Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

Berdasarkan hasil uji diatas didapat nilai R Square yakni 0,612. Dilihat dari klasifikasinya angka tersebut berada di rentang nilai yang menyatakan bahwa kolerasi kuat. Hal ini menyatakan bahwa variabel depeden kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 61,2% oleh variabel indepeden kompetensi sumber daya manusia (X) sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Temuan ini memberikan landasan untuk miemahami pentingnya kompetensi sumber daya manusia dalam konteks manajemen untuk meningkatkan pada kinerja karyawan di setiap perusahaan.dengan hasil penelitian diatas dilakukan menggunakan beberapa uji telah menunjukan hasil akhir bahwa kompetensi sumber daya manusia (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Merujuk kepada pembahasan serta hasil yang telah diuraikan pada penelitian ini didapat fakta bahwa kompetensi sumber daya manusia sangat penting peranannya terhadap perusahaan guna tercapainya kinerja karyawan yang baik. Penulis merangkum beberapa saran diantaranya:

1. Untuk karyawan diharapkan lebih meningkatkan sumber daya manusia yang ada. Jangan puas dengan apa yang kita miliki saat ini, tetapi marilah terus menggali segala potensi diri kita untuk lebih meningkatkan kinerja kita.
2. Untuk pihak perusahaan yaitu Mixue, terus pertahankan apa yang sudah ada dan menambah hal baik seperti pengendalian manajemen SDM bagi karyawan untuk menunjang pekerjaan dan memperoleh hasil yang maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Tanggung Jawab Sosial Pada Mahasiswa Senior Resident Di Asrama X. *Cices*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/cices.v6i1.873>
- Fairus, E. N., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Franchise Mixue Di Kecamatan Klari. *Jurnal Economina*, 2(6), 1269–1280. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.597>
- Fidelia, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Fajar Inti Abadi Pontianak. *BISMA : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(4), 731–742.
- Ghozali. (2014). METODE PENELITIAN. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- Ghozali. (2023). Pengaruh Layanan Digital BNI Self Service Passbook Printer terhadap Kepuasan Nasabah di PT. Bank Negara Indonesia (persero) Kantor Cabang Perintis Kemerdekaan Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3388–3398.
- Husaini. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.
- Husni, A. T. (n.d.). *Metode Wirbelgruppen dalam Keterampilan Berbicara Bahasa Jerman*. 224–231.
- Markx Pattiasina Mieke Roring. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *JURNA ADMINISTRASI BISNIS*, 6(1), 51–66.
- Muhammad Fadhil. (2016). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap*

DOI: <https://doi.org/10.24127/ajpm>

- Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. 01*, 2355–2538.
- Natalia Sianipar, C., Suhadinda, D., & Bina Karya, S. (2023). *ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Deco 100 Supermarket Indrapura. 2(2)*, 109–114.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3)*, 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pramanik, N. D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 7(1)*, 1–9.
- Sugiyono. (2019). Pengertian skala likert. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2)*, 952–962.
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 12(4)*, 455.