



Pengaruh Manajemen SDM dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kompetensi di Mitra10 Semarang

Muhammad Nur Arif*

Universitas Islam Sultan Agung

Marno Nugroho

Universitas Islam Sultan Agung

Alamat: Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Korespondensi: muhammadnurarif@std.unissula.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of human resource management, compensation, and competency levels on employee performance at Mitra10 Semarang. The research method used a quantitative method with an explanatory research approach, involving 53 samples determined through simple random sampling. Data collection techniques in this study used a Likert scale questionnaire, which was then analyzed using SmartPLS 4. The results of the analysis indicate that HRM has a positive and significant influence on employee performance. Compensation also has a positive and significant impact on performance. Concurrently, HRM and compensation positively and significantly influence employee competence. These competencies also have a significant positive contribution to employee performance. These findings confirm that improving employee performance requires effective human resource management, a fair compensation system, and continuous competency development. Practical recommendations include evaluating the compensation system, improving training programs, and creating a conducive work environment to encourage productivity.*

Keywords: *Human Resource Management, Compensation, Competence, Employee Performance, Mitra10*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh manajemen SDM (sumber daya manusia) pemberian kompensasi, dan tingkat kompetensi terhadap perfoma karyawan di Mitra10 Semarang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, melibatkan 53 sampel yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert kemudian dianalisis dengan SmartPLS 4. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perfoma karyawan. Hasil kompensasi juga terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap perfoma. Secara bersamaan, manajemen SDM dan kompensasi mempengaruhi kompetensi karyawan secara positif signifikan. Kompetensi tersebut juga memiliki kontribusi positif signifikan terhadap perfoma karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan perfoma karyawan membutuhkan manajemen SDM yang efektif, sistem kompensasi yang adil, dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Rekomendasi praktis mencakup evaluasi sistem kompensasi, perbaikan program pelatihan, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kompensasi, Kompetensi, Perfoma Karyawan, Mitra10

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas. Kompensasi yang layak mendorong kepuasan kerja, loyalitas, serta kinerja

karyawan. Kompetensi—gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap—juga berperan besar dalam efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memperkuat dampak positif manajemen SDM dan kompensasi.

Mitra10 Semarang, dengan 110 karyawan, menghadapi tantangan seperti ketidaksesuaian beban kerja, kurangnya pelatihan, dan sistem kompensasi yang belum memuaskan. Hal ini berdampak pada motivasi, loyalitas, dan kinerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi peningkatan SDM, perbaikan kompensasi, serta pengembangan kompetensi untuk mendukung kinerja optimal.

Kajian Teoritis

1. Manajemen SDM

Proses strategis mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan hubungan industrial untuk menyinergikan tujuan individu dan organisasi.

2. Kompensasi

Balas jasa finansial (gaji, insentif, bonus) dan non-finansial (pengakuan, lingkungan kerja) yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan retensi karyawan.

3. Kompetensi

Gabungan hard skill dan soft skill yang memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan adaptasi, dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan motivasi.

4. Kinerja Karyawan

Capaian kerja sesuai standar organisasi, dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, pelatihan, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan explanatory research dan cross-sectional study.

Populasi: 110 karyawan Mitra10 Semarang

Sampel: 53 responden (Slovin, $e=10\%$)

Teknik: Simple random sampling

Data: Primer (kuesioner skala Likert 1–5) dan sekunder (dokumen perusahaan, literatur).

Analisis: SmartPLS 4, uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, dan uji mediasi (Sobel/bootstrapping).

Variabel:

X₁: Manajemen SDM

X₂: Kompensasi

X₃: Kompetensi (mediasi)

Y: Kinerja Karyawan

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (Descriptive Statistics)

Descriptive Statistics						
	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation
Jenis_Kelamin	53	1.00	2.00	84.00	1.5849	.49745
Usia	53	1.00	3.00	111.00	2.0943	.56378
Lama_Bekerja	53	1.00	5.00	124.00	2.3396	.91868
Jabatan	53	1.00	8.00	158.00	2.9811	1.57493
Valid N (listwise)	53					

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat dari 53 responden, kebanyakan berjenis kelamin perempuan (kode 2), terlihat dari nilai mean sebesar 1.5849 yang mendekati angka 2. Usia responden sebagian besar berada pada kategori 2 (21–30 tahun), dengan rata-rata usia berada pada angka 2.0943. Lama bekerja responden juga cenderung berada pada kategori 2–3 (2–5 tahun), dengan mean 2.3396. Sementara itu, jabatan responden paling banyak berada pada tingkat jabatan kategori 3 (staf atau level menengah), yang ditunjukkan oleh nilai mean sebesar 2.9811. Variasi tertinggi terdapat pada jabatan, terlihat dari standar deviasi sebesar 1.57493 dan range sebesar 7, yang menunjukkan keragaman posisi jabatan responden cukup tinggi.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Output Analisis Deskriptif

		Statistik			
		Jenis_Kelamin	Usia	Lama_Bekerja	Jabatan
		in			n
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.5849	2.0943	2.3396	2.9811

Median	2.0000	2.0000	2.0000	3.0000
Mode	2.00	2.00	2.00	3.00
Std. Deviation	.49745	.56378	.91868	1.57493
Variance	.247	.318	.844	2.480
Range	1.00	2.00	4.00	7.00
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	2.00	3.00	5.00	8.00
Sum	84.00	111.00	124.00	158.00

Berdasarkan hasil yang telah dianalisis menggunakan analisis deskriptif di atas, maka jelas bahwa distribusi data untuk keempat variabel relatif normal, dengan nilai mean dan median yang hampir sama. Jenis kelamin menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan, sebagaimana ditunjukkan oleh mode dan median yang berada pada angka 2. Usia responden didominasi oleh kategori usia muda (21–30 tahun), yang tercermin dari mean 2.0943 dan mode 2. Lama bekerja pun mayoritas berada pada kategori awal (1–5 tahun), dan jabatan terbanyak berada pada tingkat menengah (kategori 3). Rendahnya nilai standar deviasi pada jenis kelamin dan usia menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang relatif homogen untuk dua variabel tersebut. Sebaliknya, variabel jabatan menunjukkan variasi yang cukup besar antar responden, mengindikasikan keberagaman posisi dalam struktur organisasi.

3. Hasil Analisis Data Penelitian

a) Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Tabel 2. Skor *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Perfoma Karyawan (Y)	0.050	0.737	0.455
Kompensasi (X2)	0.291	0.781	0.329
Kompetensi (M)	-0.219	0.775	0.384
Manajemen SDM (X1)	-0.429	0.825	0.335

Berdasarkan Tabel 3, terlihat jika keseluruhan konstruk mempunyai nilai *Composite Reliability* di atas 0.700, yang menunjukkan bahwa instrumen tergolong reliabel. Namun, nilai *Cronbach's Alpha* dan AVE pada sebagian konstruk masih berada di bawah standar minimum. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa konstruk belum sepenuhnya memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang ideal, meskipun masih dapat diterima dalam konteks penelitian eksploratori.

1. Uji Inner Model

Tabel 3. Skor R-Square dan Adjusted R-square

Variabel Endogen	R-square	Adjusted R-square
Kompetensi (M)	0.287	0.258
Perfoma Karyawan (Y)	0.183	0.133

Tabel 4 menunjukkan bahwa konstruk Kompetensi (M) mampu dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 28.7%, sedangkan Perfoma Karyawan (Y) dijelaskan sebesar 18.3%. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan model berada pada kategori lemah hingga sedang, namun tetap memberikan informasi yang berarti dalam konteks penelitian ini.

2. Path Coefficient

a) Nilai Koefisien Jalur Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur
Manajemen SDM (X1) → Kompetensi (M)	0.54
Kompensasi (X2) → Kompetensi (M)	0.083
Manajemen SDM (X1) → Perfoma Karyawan (Y)	0.22
Kompensasi (X2) → Perfoma Karyawan (Y)	-0.311
Kompetensi (M) → Perfoma Karyawan (Y)	-0.199

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa manajemen SDM berpengaruh cukup kuat terhadap kompetensi (0.54) dan Memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (0,22). Sebaliknya, kompensasi berdampak negatif terhadap perfoma karyawan (-0.311) dan pengaruh lemah terhadap kompetensi (0.083). Kompetensi juga menunjukkan hubungan negatif terhadap perfoma karyawan (-0.199), yang perlu dianalisis lebih lanjut pada pembahasan.

b) Summary Model Fit

Tabel 4. Model Fit Summary

Model	Nilai
Outer Model	-1.000
Inner Model	1.000

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai outer model adalah -1.000 dan inner model adalah 1.000. Nilai outer model yang negatif menandakan adanya ketidaksesuaian pada model pengukuran, kemungkinan disebabkan oleh rendahnya validitas indikator. Sebaliknya, nilai inner model yang sempurna (1.000) mengindikasikan hubungan antar

konstruk dalam model struktural berjalan dengan sangat baik, walaupun tetap perlu dicermati keterbatasan dari segi indikator.

c) Uji Inner Model

1. R-Square

Tabel 5 Skor R-Square

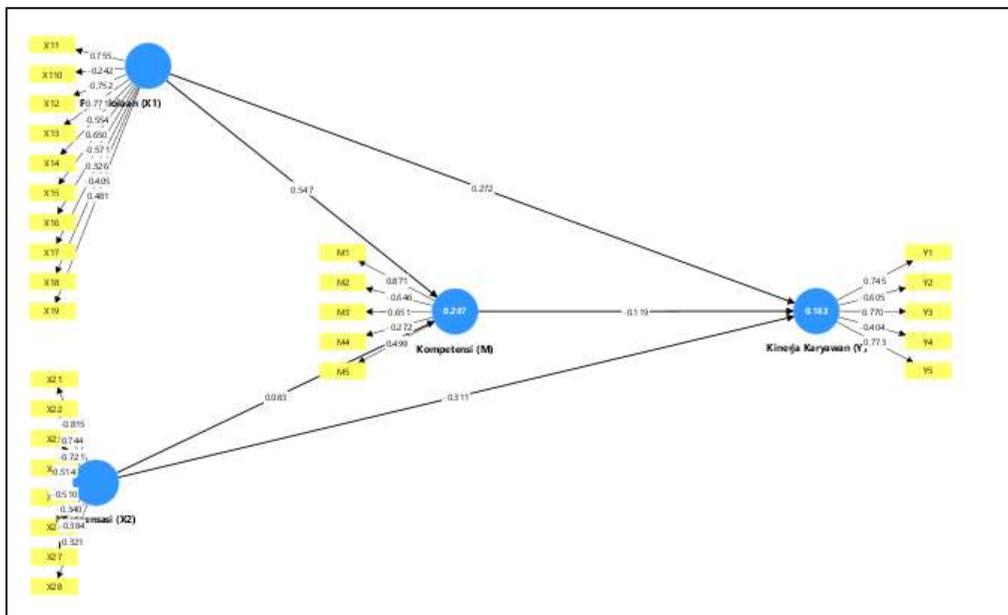
Variabel Endogen	R-Square	Adjusted R-Square
Kompetensi (M)	0.287	0.258
Perfoma Karyawan (Y)	0.183	0.133

2. Path Coefficient

Tabel 6 Path Coefficient

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur
Manajemen SDM (X1) → Kompetensi (M)	0.54
Kompensasi (X2) → Kompetensi (M)	0.083
Manajemen SDM (X1) → Perfoma Karyawan (Y)	0.22
Kompensasi (X2) → Perfoma Karyawan (Y)	-0.311
Kompetensi (M) → Perfoma Karyawan (Y)	-0.199

4. Visualisasi Model Struktural



Gambar 1. Visualisasi Model Struktural

Hasil analisis regresi mengungkap bahwa variabel Manajemen SDM memiliki koefisien X1 sebesar 0,355 dengan signifikansi 0,000, sehingga signifikan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha < 0,05$). Dengan kata lain, pengelolaan sumber daya manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin efektif manajemen SDM dilakukan, semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis H1 dan relevan dengan teori yang dinyatakan Iswandi (2021) yaitu manajemen SDM baik jika menciptakan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Aspek-aspek manajemen SDM seperti pelatihan, penilaian perfoma, dan rekrutmen yang tepat akan berdampak positif terhadap kontribusi individu dalam organisasi (Darmadi, 2022). Hasil ini juga sejalan dengan temuan Rizqi dan Nabila (2022) yang menunjukkan bahwa manajemen tenaga kerja yang layak akan menciptakan lingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan berdampak pada meningkatnya produktivitas.

Berdasarkan hasil uji regresi, telah diperoleh nilai koefisien X2 sebesar 0,281 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin baik pula tingkat perfoma karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis H2 dan sesuai dengan pendapat Akmal & Tamini (2020) bahwa kompensasi merupakan alat motivasi dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, Margono (2020) menegaskan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja yang berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat studi oleh Dahlia dan Fadli (2022) yang menemukan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan semangat kerja dan retensi tenaga kerja.

Pada analisis regresi berganda sebelumnya, ditunjukkan bahwa manajemen SDM dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap kompetensi dengan hasil uji F sebesar 24,980 dan nilai signifikansi 0,000. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Oleh karena, hipotesis H3 dinyatakan diterima. Hasil ini diperkuat oleh teori dalam kajian pustaka yang menjelaskan bahwa manajemen SDM melalui pelatihan, pengembangan, dan sistem penilaian kompetensi mampu membentuk karyawan yang unggul (Fajriyani et al., 2023). Sementara itu, kompensasi mendorong karyawan untuk terus berkembang dan

menambah keterampilan yang dimiliki (Yuwono & Farida, 2021). Secara teori dan empiris, kompetensi terbentuk dari serangkaian pengalaman kerja, pembelajaran berkelanjutan, dan motivasi untuk berkembang yang sebagian besar dipicu oleh sistem SDM dan insentif perusahaan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa kompetensi (X3) memiliki koefisien 0,312 dengan nilai hasil signifikansi 0,001. Artinya, kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan pada perfoma karyawan, hingga hipotesis H4 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu prediktor penting dalam meningkatkan perfoma. Hal ini konsisten dengan pendapat Irmayanti et al. (2020) dan Lumanauw (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja. Namun demikian, sebagaimana diungkapkan oleh Djaya (2021), kompetensi tidak cukup jika tidak diimbangi dengan dukungan sistem kompensasi dan manajemen yang baik. Oleh karena itu, kompetensi pada penelitian ini dapat dilihat sebagai bagian dari integrasi sistem SDM yang komprehensif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana manajemen SDM dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan, dengan kompetensi berperan sebagai variabel mediasi. Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan, yang berarti semakin baik manajemen SDM, semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki. Kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, di mana kompensasi yang layak mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan. Selain itu, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga orang yang memiliki kompetensi tinggi dapat menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan performa.

Pengelolaan sumber daya manusia terbukti memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa manajemen SDM berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas serta mutu kerja. Kompensasi turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, dengan sistem kompensasi yang adil dan bersaing memberikan dorongan motivasional yang kuat. Secara simultan manajemen sumber daya manusia dan kompensasi memengaruhi kompetensi, di mana keduanya saling mendukung dalam meningkatkan kualitas individu di organisasi. Kompetensi terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh manajemen SDM dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak semata-mata bergantung pada kebijakan manajerial seperti pengelolaan SDM dan pemberian kompensasi, tetapi juga dipengaruhi secara kuat oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak manajemen maupun peneliti selanjutnya. Bagi manajemen perusahaan, disarankan untuk terus memperkuat manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan yang matang, pelatihan yang berkelanjutan, serta sistem evaluasi yang objektif dan transparan, sehingga kompetensi dan produktivitas karyawan dapat meningkat secara keseluruhan. Dalam hal kompensasi, perusahaan harus memastikan kembali bahwa sistem yang akan diterapkan telah sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan, bukan hanya bersifat finansial, tetapi juga bersifat non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, serta keseimbangan kerja-kehidupan.

Selain itu, peningkatan kompetensi karyawan hendaknya menjadi fokus strategis perusahaan, dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja serta peluang pengembangan karier yang berkesinambungan, guna menunjang perfoma optimal. Bagi penelitian mendatang, disarankan untuk memperluas objek studi ke sektor atau industri lain, serta mencantumkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terkait aspek-aspek yang memengaruhi perfoma karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Akmal, A., & Tamini, I. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Bis-a*, 9(2). <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Perfoma Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 4(1).
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Perfoma Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 125–137. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02). <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Perfoma Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120–129. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dinantara, M. D., & Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3371>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Hamdani, R. F., Wiyono, S., & Pujiriyani, D. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Penilaian dan Penghargaan pada Program Kelurahan Lengkap. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 5(1). <https://doi.org/10.33701/jkp.v5i1.1909>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Perfoma Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2). <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Perfoma Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1). <https://doi.org/10.51279/jan.v3i1.114>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Perfoma dan Motivasi melalui Reward System. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Perfoma Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>
- Mahyuddin, M., Sulfitra, S., & Rahmadanti, S. (2023). Pengaruh Penilaian Perfoma terhadap Perfoma Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada

- PT. Telkom Akses Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(2), 187–198. <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i2.1604>
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Perfoma Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v9i1.36>
- Mulyeni, S., Masitoh, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Perfoma Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 56–65. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Narpati, B., Fadhilah, E. S. N., Hanifah, R. N., et al. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Perfoma Karyawan PT. Telkom Indonesia. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2), 45–52. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i2.2314>
- Pang, E., Wong, M., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(3), 183–193. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., & Ningsih, L. K. (2021). Peran kompetensi SDM, internal locus of control dan karakteristik wirausaha dalam meningkatkan perfoma UMKM. *INOVASI*, 17(4). <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10247>
- Putra, N. (2010). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Perfoma Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus PT. Citra Indonesia Feedmill). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Susanto, Y., dkk. (2023). Pelatihan Manajemen SDM di Era Digital pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *SABAJAYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4). <https://doi.org/10.59561/sabajaya.v1i4.168>
- Rahmadani, R., Labbase, I., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Perfoma Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 99–108. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rezqi, S. D., & Nabila, R. A. (2022). Determinasi Perfoma Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 95–104. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Riyanti, B. P. D., Sandroto, C. W., Warmiyati, D., & W. M. T. (2016). Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Entrepreneur of Vocational Graduates. *International Research Journal of Business Studies*, 9(2), 119–132. <https://doi.org/10.21632/irjbs.9.2.119-132>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinar, R. S. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen SDM Terhadap Perfoma Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(2). <https://doi.org/10.30630/jipb.v13i2.538>
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Perfoma Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Susanty, A., Suliantoro, H., & Dyandra, H. (2019). Penyusunan Skenario Kebijakan untuk Peningkatan Perfoma PT. XYZ Menggunakan Metode Dynamic Balanced Scorecard. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 14(1), 33–42. <https://doi.org/10.14710/jati.14.1.33-42>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3). <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syahtana, R. D., & Nabila, A. (2022). Determinasi Perfoma Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1113>
- Wijayanto, A., Hubeis, M. H., & Hermawan, A. (2011). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, Desember 2011.