

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPTP WILAYAH MAKASSAR I SELATAN

**Astrid Yuanda¹, Agung Widhi Kurniawan², Tenri S. P. Dipomatmodjo³,
Amiruddin Tawe⁴, Rezky Amalia Hamka⁵**

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Authors' contributions

*This work was carried out in collaboration among all authors.
All authors read and approved the final manuscript.*

Original Research Article

Published: 29/OCT/2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP0 Wilayah Makassar I Selatan). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan sebanyak 42 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara positif berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan.

Kata kunci: kompetensi karyawan; kinerja karyawan; instansi pemerintah; manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of human resource competence on the effectiveness of employee work at the

Makassar Region I South UPTP office. This research is quantitative research with a descriptive approach. The sample in this study were ASN employees at the Makassar I South Region UPTP office as many as 42 people. Hypothesis testing in this study using simple linear regression test and get results, namely: Based on the results of hypothesis testing using the simple linear regression analysis test, it shows that the competency variable positively affects the effectiveness of employee work at the Makassar Region I South UPTP office.

Keywords: *employee competence; employee performance; government organization; human resource management*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus lebih diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menjadi penentu utama keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan.

*Corresponding author: Email: astridyuanda2@gmail.com

Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS), Vol. 2, No. 4, 2024.

Pada dasarnya kompetensi sumber daya manusia akan mampu menciptakan SDM andal di dalam setiap pekerjaannya. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja dapat dilihat dari adanya kompetensi maka setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang dibebankan oleh sebuah organisasi/lembaga pemerintahan. Dengan *rules* seperti itu tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai. Dari semua hal itu terdapat suatu hubungan jelas ketika pegawai cenderung tidak memiliki kompetensi maka akan berpengaruh pada keefektifitasan kerjanya dan juga tidak akan terlihat serta tujuan tidak akan pernah tercapai.

2. MATERIAL DAN METOD

Menurut Haeruddin (2017) dan Akbar et al., (2023; 2024a; 2024b), sumber daya manusia merupakan faktor krisis (*crucial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintahan maupun badan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektivitas kerja karyawan atau pegawai, yang secara tidak langsung dapat menyebabkan turunnya semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas yang telah direncanakan.

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Samsat Makassar I Selatan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1.	Pasca Sarjana	12	15%
2.	Strata Satu	28	35%
3.	Diploma Tiga (D-III)	5	6,25%
4.	SMA	35	43,75%
	Jumlah	80	100%

Sumber: Samsat Makassar (2024)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan tentang kompetensi yang terdapat pada kantor SAMSAT masih kurangnya kemampuan diri pegawai dalam menjalankan aktivitas

pekerjaannya sehingga pencapaian standar kerja masih kurang maksimal.

Kemudian, berdasarkan Tabel 1, komposisi pegawai pada kantor Samsat Makassar I Selatan adalah tamatan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 12 orang (15 %), Strata Satu (S1) sebanyak 28 orang (35 %), Diploma III (D3) sebanyak 5 orang (6,25 %) dan tamatan SLTA sebanyak 35 orang (43,75 %). Hal ini menunjukkan cukup rendahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai pada Kantor Samsat Makassar I Selatan jika dilihat melalui jenjang latar belakang pendidikan para pegawainya karena mayoritas pendidikan terakhir pegawai pada Kantor Samsat Makassar I Selatan ini adalah tamatan SLTA sederajat.

Ghozali (2018) menyatakan bahwa, Kompetensi merupakan kemampuan suatu individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan bagaimana melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi begitu berperan sangat penting, dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif, Sugiyono (2014) dalam Hendrika (2022), penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori dan hipotesis untuk membantu analisa data dan pembuktian hipotesis, dengan memberikan hasil berupa angka-angka yang numerik.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang diambil oleh peneliti adalah

seluruh jumlah pegawai ASN di kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan yaitu sebanyak 42 pegawai. Sedangkan, Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 pegawai yang merupakan seluruh pegawai ASN di kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

2.3 Teknik Analisis Data

2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

r-hitung < r-kritis maka tidak valid

r-hitung > r-kritis maka valid

2.3.2 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dapat digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H0) untuk data terdistribusi normal dan hipotesis *alternative* (Ha) untuk data terdistribusi tidak normal.

- H0 = Data residu berdistribusi normal (sig > 0,05)
- Ha = Data residual tidak terdistribusi normal (sig < 0,05) (Mustafa et al., 2023).

2.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengkaji hipotesis yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja karyawan dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja; X = Kompetensi SDM; E = Error term; a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0); b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

2.3.4 Uji Statistik T

Uji statistik T menunjukkan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada uji statistik T, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut: Bila t hitung > t tabel atau profitabilitas < tingkat signifikansi (Sig < 0,05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Mustafa et al., 2024a, 2024b; Aslam, 2023). Bila t hitung < t tabel atau profitabilitas > tingkat signifikansi (Sig > 0,05), maka Ha ditolak dan Ho diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

VAR.	INDI.	r HITUNG	r TABEL	KET
KOMP. SDM	X1.1	0,605	0,304	VALID
	X1.2	0,515	0,304	VALID
	X1.3	0,568	0,304	VALID
	X1.4	0,527	0,304	VALID
	X1.5	0,554	0,304	VALID
	X1.6	0,504	0,304	VALID
	X1.7	0,567	0,304	VALID
	X1.8	0,509	0,304	VALID
	X1.9	0,533	0,304	VALID
	X1.10	0,504	0,304	VALID
EFEKTIVITAS KERJA	Y1	0,618	0,304	VALID
	Y2	0,647	0,304	VALID
	Y3	0,610	0,304	VALID
	Y4	0,602	0,304	VALID
	Y5	0,601	0,304	VALID
	Y6	0,630	0,304	VALID
	Y7	0,634	0,304	VALID

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5% atau dengan kriteria pengujian sebagaimana yang terlampir di Tabel 2.

Tabel 2 mengindikasikan bahwa hasil uji validitas instrumen pada penelitian ini terhadap 42 responden, diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Semua item pernyataan yang valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan secara berulang.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	17

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas variabel kompetensi SDM dan efektivitas kerja mempunyai nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0, 75 yang artinya reliabilitasnya sudah bisa diterima.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstd. Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96101659
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.065
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstd. Coef.		Std. Coef	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.095	4.066		3.713	.001
	Komp. SDM	.289	.115	.369	2.513	.016

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 15,095, sedangkan kompetensi SDM (b/koefisien regresi) sebesar 0,289. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 15,095 + 0,289X$$

Hasil persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 15,095 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel efektivitas kerja sebesar 15,095 koefisien regresi X sebesar 0,289 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai kompetensi SDM maka efektivitas kerja akan bertambah sebesar 0,289.

Kemudian, dari Tabel 5, koefisien regresi ditemukan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (variabel X) terhadap efektivitas kerja (variabel Y) adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel di atas sebesar 0,016 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y).

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel kompetensi SDM (X1) terhadap efektivitas kerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji R²

Model Summary ^b		
R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
.136	.115	1.985

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI SDM
 Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 6 mengindikasikan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,369. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,136 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kompetensi sumber daya manusia) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja) adalah sebesar 13%.

Uji T (Uji Parsial)

Pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 2.513 lebih besar dari nilai t-tabel 1,684 dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai t-hitung > t-tabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Tabel 6. Hasil Uji R²

Coefficients ^a					
Model	Unstd. Coef		Std. Coef	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.095	4.066		3.713	.001
1 KOMPETE NSI.SDM	.289	.115	.369	2.513	.016

Sumber: Data Diolah (2024)

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hal ini diperkuat dan didukung oleh nilai sig. lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,016 < 0,05$ artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya dapat dilihat hasil dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.513 > 1,684$ artinya H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja

Hasil penelitian ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Akbar et al. (2024a) bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kompetensi SDM masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari sepuluh pernyataan yang mendapat skor tertinggi adalah X1. 2 yaitu "Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya miliki." yang memperoleh skor 153 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pegawai di Kantor Samsat Makassar memiliki kesadaran akan keterkaitan antara kewenangan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Persepsi ini mencerminkan pentingnya keahlian seorang pegawai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Tingginya persetujuan terhadap pernyataan tersebut dapat menandakan bahwa keahlian yang dimiliki setiap pegawai dapat berkontribusi secara efektif di setiap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki keahlian sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih efisien, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Sementara itu item pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan adalah pernyataan X1.7 yaitu "Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat meningkatkan pelayanan publik." yang memperoleh skor 144 namun masih dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai kurang menyadari bahwa peran sebagai pegawai dalam organisasi adalah kunci dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas.

Dari tujuh pernyataan pada variabel efektivitas kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pada item pernyataan Y1 yaitu "Untuk mencapai hasil yang maksimal, saya senantiasa memprioritaskan fokus pada pencapaian tujuan" yang memperoleh skor 156 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendekatan yang baik dengan memprioritaskan fokus pada pencapaian tujuan. Dengan menempatkan tujuan sebagai fokus utama, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil. Sementara itu item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah pernyataan Y3 yaitu "Saya mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja" yang memperoleh skor 102. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih kesulitan untuk beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja. Hal ini biasanya terjadi karena adanya kombinasi antara karakteristik individu, faktor organisasional, dan perubahan dalam lingkungan kerja. Dengan memahami pentingnya adaptasi cepat di lingkungan kerja, pegawai dapat lebih siap untuk menghadapi tantangan dan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi.

Pada deskriptif variabel kompetensi diperoleh hasil tanggapan responden yakni dalam katagori sangat tinggi. Dengan indikator tertinggi yaitu pengetahuan dikarenakan menurut pegawai keahlian yang dimiliki setiap pegawai dapat berkontribusi secara efektif di dalam instansi dan di setiap pekerjaannya. Sementara itu indikator yang mendapatkan nilai terendah pada

variabel kompetensi yaitu keterampilan, di mana sebagian pegawai kurang menyadari bahwa peran sebagai pegawai dalam organisasi adalah kunci dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas..

Pada variabel efektivitas diperoleh hasil tanggapan responden yakni dalam katagori sangat tinggi. Dengan indikator tertinggi yaitu pencapaian tujuan hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pendekatan yang baik dengan memprioritaskan fokus pada pencapaian tujuan. Dengan menempatkan tujuan sebagai fokus utama, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada hasil. Sementara itu indikator yang mendapatkan nilai terendah pada variabel efektivitas yaitu kemampuan adaptasi dan fleksibilitas di mana ini bisa dikatakan belum maksimal karena sebagian besar pegawai masih kesulitan untuk beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja.

penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendrika (2022) yang menemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Prima Cargo.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, tentang penerapan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi sumber daya manusia secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Samsat Makassar. Kompetensi yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong dedikasi dalam menjalankan tugas dan meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi baik Individu

atau tim dengan kompetensi tinggi cenderung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan bagi beberapa pihak untuk perbaikan penelitian selanjutnya maupun bagi peneliti ini. Berikut beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Samsat Makassar hendaknya menerapkan sistem evaluasi kinerja yang jelas dan transparan untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai. Serta Fokus pada pencapaian target pelayanan publik dan memberikan insentif atau penghargaan bagi karyawan yang mencapai hasil yang baik.
2. Samsat Makassar sebaiknya lebih aktif dalam melibatkan masyarakat dalam proses perbaikan pelayanan publik. Gunakan umpan balik dari masyarakat untuk mengidentifikasi bagian yang perlu ditingkatkan. Dengan melibatkan masyarakat secara aktif dan mengambil langkah-langkah konkret berdasarkan umpan balik mereka, instansi dapat membangun hubungan yang kuat dengan masyarakat dan secara efektif meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Dapat menerapkan komunikasi internal yang efektif dan terbuka agar pegawai dapat memahami dengan baik perubahan yang terjadi dan tidak sulit untuk beradaptasi jika berada dalam situasi tersebut. Libatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan terkait perubahan di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akbar, A., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, F., Aslam, A. P., Mustafa, R., Aswar, N. F., Mustafa, M. Y., & Nurgraha SD, W. (2023). Pelatihan dan Pengembangan

SDM dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship, 1(1), 1-7.

<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/39/15>

2. Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mariñas-Acosta, C., Hasbiyadi, H., Alam, S., & Darmawinata, W. N. S. (2024a). Days of Future Past: Scrutinising the Artificial Intelligence Impact on the Leadership of Internationalising SMEs. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 24(5), 53–59. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i51292>
3. Akbar, A., Mustafa, M. Y., Haeruddin, M. I. M., Mustafa, R., Sukarno, Z., Darmawinata, W. N. S., & Ekawaty, C. (2024b). Manajemen Strategi dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Analisis Berbasis Literatur. Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi, 1(1), 25-31. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/48>
4. Aslam, A. P. (2023). BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN. Penerbit Tahta Media. Retrieved from <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/459>
5. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Haeruddin, M. (2017). Mergers and Acquisitions: Quo Vadis?. Management, 7(2), 84-88. <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20170702.02.html>
7. Hendrika, D. S. (2022). Gambaran Self Regulated Learning Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19. Educativo: Jurnal Pendidikan, 1(1), 60-66.
8. Mustafa, M. Y., Mustafa, F., Mustafa, R., & Mustafa, R. (2018). Japanese enterprises role on SMEs development in Indonesia: inside tobiko export and import. Hasanuddin Economics and

Business Review, 2(2), 83-95.
<http://dx.doi.org/10.26487/hebr.v2i2.1352>

9. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024a). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
10. Mustafa, F., Mustafa, R., Sediawan, M. N. L., & Usman, E. (2024b). Studi Mengenai Kinerja Keuangan Bank Bukopin Syariah Tahun 2020-2022 dengan Metode CAMEL. *Jurnal Riset Bisnis, Manajemen, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(1), 19-24.
<https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/jrbme/article/view/42>
11. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.