JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 15 Juli 2025 | **Revised:** 25 Agustus 2025 | **Accepted:** 21 September 2025

Pengaruh Praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya

Casma Rusmada Silaban[1], Roby Sambung[2], Aprilita Aprilita[3], Rita Sarlawa[4].
[1]Universitas Palangka Raya,Palangka raya, Indonesia, casmasilaban123@gmail.com
[2]Universitas Palangka Raya,Palangka raya, Indonesia, roby.sambung@feb.upr.ac.id
[3]Universitas Palangka Raya,Palangka raya, Indonesia, aprilitamanajemen@feb.upr.ac.id
[4]Universitas Palangka Raya,Palangka raya, Indonesia, rita.sarlawa@feb.upr.ac.id

Corresponding Author: casmasilaban123@gmail.com[1]

Abstract: *Examining how employee performance is impacted by HRD and how work satisfaction functions as a mediator is the goal of this study. 135 respondents made up the sample size for this study, which used nonprobability sampling as its sampling strategy. Direct observation and the dissemination of online surveys via Google Form were the methods used to obtain the data. Version 4.0 of the SmartPLS application was utilized by the data analysis test instrument. Human resource development had a positive and significant impact on employee performance, according to the study's findings. It also had a positive and significant impact on job satisfaction, which in turn had the ability to mediate the relationship between HRD and productivity.*

Keyword: *Human Resource Development, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini melihat bagaimana pengembangan SDM berdampak pada kinerja karyawan dengan peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini dengan sampel ketidakpastian, pada jumlah sampel 135 responden. Alat bantu aplikasi SmartPLS versi 4.0 menguji analisis data, dan teknik pengumpulan data melalui observasi sevcara langsung dan penggunaan Google Form. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan sig pada kinerja karyawan dan kepuasan karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

MSDM ialah serangkaian aktivitas krusial pada organisasi yang berfokus pada penarikan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang efektif (Fahmi, 2022).

Keberadaan sumber daya manusia yang terampil menjadi fondasi utama dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan, mengingat peran sentral *Human Resources* (SDM) dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (sutrisno, 2023). Pengembangan SDM ialah proses pendidikan jangka panjang terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis karyawan manajemen untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. (Terhadap et al., 2010). Pelatihan SDM pegawai pelaksana lebih berfokus pada peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dan pengembangan hubungan manusia manajemen tingkat atas dan menengah. (bakti sri Rahayu, 2023).

Perguruan tinggi, sebagai lembaga pendidikan tinggi, memiliki peran vital dalam menghasilkan SDM berkualitas dan kompetitif. Untuk mewujudkan hal ini, diperlukan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi. Kinerja optimal tenaga kependidikan akan mendukung efektivitas dan efisiensi proses pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat (Words, 2024). Pengembangan SDM menjadi sangat penting bagi perguruan tinggi untuk mencapai visi dan tujuan mereka. (Sambung, 2011). Sebagai contoh, Universitas Palangka Raya bercita-cita untuk menjadi perguruan tinggi nomor satu yang menghasilkan karyawan berkualitas, bermoral Pancasila, dan berdaya saing. Universitas ini berkomitmen menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang profesional, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, menciptakan lingkungan akademik demokratis dan dinamis melalui pengelolaan sumber daya yang efektif, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan (Laporan Rektor).

Namun, berdasarkan wawancara dengan Ketua Tim Tenaga Kependidikan Biro Kepegawaian UPR, Ibu Yuliana Nyai Kalawa Awat, Universitas Palangka Raya menghadapi tantangan terkait kinerja tenaga kependidikan yang masih kurang optimal. Permasalahan yang menghambat meliputi uraian kerja yang belum jelas, kendala penggunaan aplikasi operasional, kurangnya penguatan nilai kejujuran dan etika kerja, serta perlunya peningkatan profesionalisme (S. Rahayu & Kunci, 2023). Upaya perbaikan dilakukan melalui pembinaan pengembangan SDM, termasuk program pelatihan. Program-program utama yang telah dijalankan meliputi manajemen karir, pengembangan potensi, peningkatan wawasan kebangsaan, penegakan disiplin PNS, penilaian angka kredit, serta pelatihan teknis seperti *Microsoft Office* dan aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Meskipun demikian, survei menunjukkan tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan secara umum masih "cukup", dengan keterbatasan efisiensi dan alokasi anggaran yang menyebabkan banyak yang belum sepenuhnya puas terhadap program pelatihan. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan pemerataan akses, kualitas, dan dukungan anggaran untuk pengembangan SDM (Beno et al., 2022).

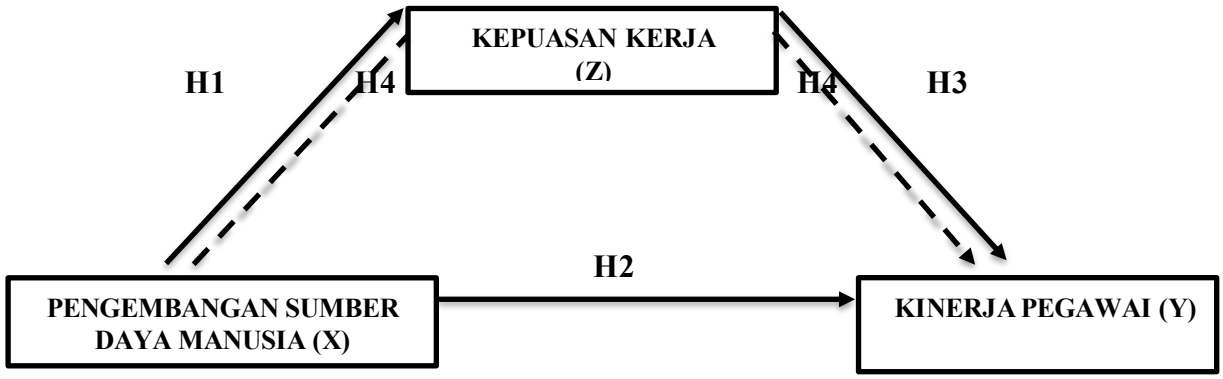
Penelitian terdahulu oleh Christian N. Dailangi (2023) pengembangan sdm berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, meskipun kepuasan kerja tidak jadi variable mediasi antara pengembangan SDM dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Alauddin Makassar menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara bersamaan berpengaruh besar pada kepuasan karyawan, dengan pengaruh mencapai 45,2%. Meskipun banyak faktor memengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini berfokus pada pengembangan SDM yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, khususnya terkait tanggapan pegawai terhadap program pengembangan SDM di instansi mereka. Pengelolaan SDM sangat penting karena manusia ialah pelaku utama di tiap kegiatan operasional. Semakin baik kapasitas SDM, makin baik pula hasil yang diperoleh. Program pengembangan SDM harus diinternalisasi oleh seluruh pegawai agar mereka menyadari peran pentingnya bagi kemajuan Universitas Palangka Raya. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan antara pengembangan SDM dan kepuasan kerja, namun belum banyak yang secara khusus menguji hubungan ini dalam konteks tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri, khususnya di Kalimantan Tengah.

Tujuan penelitian ini melihat bagaimana praktik pengembangan SDM mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Palangka Raya, bagaimana kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, bagaimana praktik pengembangan SDM mempengaruhi kepuasan karyawan, dan bagaimana mediasi kepuasan kerja mempengaruhi pengaruh praktik pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. (MA'RUF, 2022). Data sekunder berasal dari jurnal, buku, dan laporan kinerja UPR, sementara data primer berasal dari observasi, wawancara, kuesioner. Penelitian ini melibatkan 204 tenaga kependidikan ASN di Universitas Palangka Raya, dengan 135 sampel dipilih menggunakan rumus Slovin.

Variable diklasifikasikan jadi variable eksogen, endogen, dan mediasi. Variable eksogen ialah Pengembangan SDM sebagai proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu melibatkan indikator pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-sekolah, tugas belajar, promosi (Yu niarti, 2019). Kinerja karyawan ialah variabel endogen, yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas dari karyawan sesuai tanggung jawab. (Ibrahim et al., 2022), dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas (Glorianismus et al., 2023). Variabel mediasi adalah Kepuasan Kerja, yang merupakan ekspresi emosional positif meliputi perasaan senang dan kepuasan dalam pekerjaan (S. Rahayu & Kunci, 2023), dengan indikator pekerjaan, upah, pengawasan, dan rekan kerja (Jurnal et al., 2022). Pengukuran variabel dengan skala *Likert* dengan 5 poin jawaban, dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5).

Hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi tentang pembuatan kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena fenomena terjadi dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya tentang bagaimana pengarug pengembangan SDM mempengaruhi kinerja pegawai dengan peran mediasi kepuasan kerja pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya.

METODE



Sumber : Hasil Riset

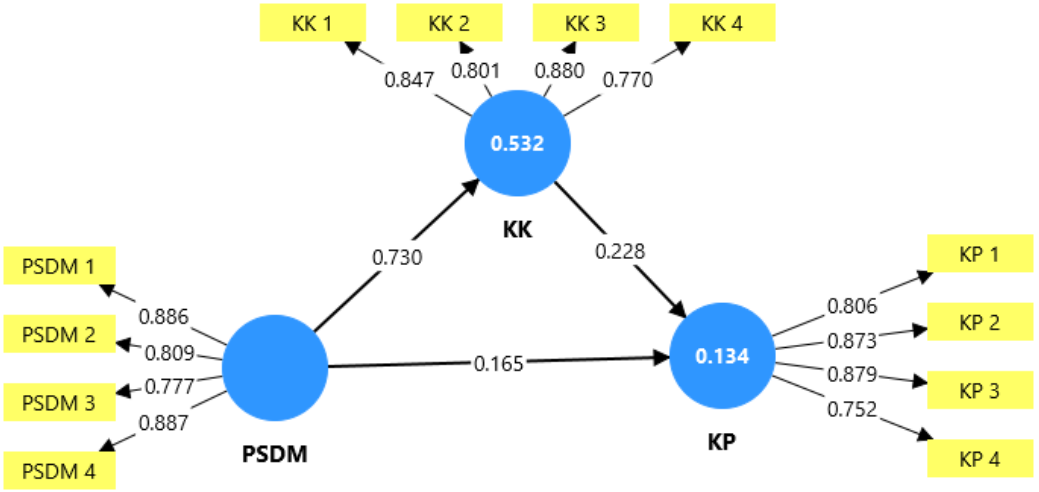
Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dengan penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian berlangsung dari awal hingga akhir dengan cara yang sistematis, direncanakan, dan teroroganisir dengan jelas. Dalam penelitian ini, dimana variabel *independent* adalah pengembangan SDM (X), variable *dependent* ialah kinerja pegawai (Y) dan variable *mediasi/ intervening* ialah kepuasan kerja (Z). Penelitian ini menggunakan survei eksplanatif mengumpulkan sampel. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara online dan offline dengan Google From dan observasi langsung. Dalam kuesioner, pengukurannya ialah skala likert. Lima kategori jawaban ditetapkan sebagai pengukuran skala likert, dan setiap jawaban diberi skor. Metode pengukuran dan model struktural digunakan untuk melakukan analisis data dengan alat bantu aplikasi SmartPLS Versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model (Model Pengukuran)

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas



Gambar 2. Hasil Outer Model

Pada model ini untuk uji validitas dan reliabilitas merepresentasikan variable. Model ini diukur dengan menguji *convergent validity, discriminant validity* dan uji reliabilitas. Model pengukuran yang mengaplikasikantabulasi data kuesioner menunjukkan hasil :

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai beban luar atau beban faktor menguji convergent validity. Apabila beban luar > 0,70, indikator tersebut dianggap memenuhi convergent validity kategori baik. Nilai beban luar masing-masing indikator variable penelitian:

Tabel 1. Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Pengembangan Sumber Daya Manusia
PSDM 3			0.777
PSDM 2			0.809
PSDM 1			0.886
PSDM 4			0.887
KK 4	0.770		
KK 2	0.801		
KK 1	0.847		
KK 3	0.880		
KP 4		0.752	
KP 1		0.806	
KP 2		0.873	
KP 3		0.879	

Dari hasil pada tabel 1, menyatakan bahwasanya ketiga variable penelitian ini yaitu : Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, setiap item pernyataan masing-masing memiliki nilai outer model > 70 berarti semua indikator pada variabel dapat disimpulkan valid. Hasil dari outer loading tersebut menunjukkan bahwa telah terpenuhinya validasi kovergen.

Selain itu dengan memperhatikan nilai outer loading, validitas konvergen diketahui dengan nilai AVE yang diperoleh, pada tabel:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
KEPUASAN KERJA	0.682	Valid
KINERJA PEGAWAI	0.687	Valid
PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA	0.708	Valid

Dari data pada tabel, diketahui nilai AVE variable Pengembangan SDM, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai menunjukkan nilai > 0,5 hingga bahwasanya indikator variable layak dan valid.

b. Validitas Discriminan (*Discriminant Validity*)

Nilai cross-loading ialah alat mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai cross-loading dari masing-masing indikator pada variable penelitian: apabila nilai cross-loading indikator pada variable > nilai cross-loading indikator pada variable lainnya, indikator dinyatakan memenuhi syarat.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

	KEPUASAN KERJA	KINERJA PEGAWAI	PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA
KK 1	**0.847**	0.293	0.521
KK 2	**0.801**	0.287	0.512
KK 3	**0.880**	0.330	0.801
KK 4	**0.770**	0.226	0.493
KP 1	0.258	**0.806**	0.257
KP 2	0.308	**0.873**	0.345
KP 3	0.298	**0.879**	0.278
KP 4	0.290	**0.752**	0.204
PSDM 1	0.452	0.246	**0.886**
PSDM 2	0.470	0.330	**0.809**
PSDM 3	0.436	0.244	**0.777**
PSDM 4	0.467	0.244	**0.887**

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas, bahwasanya masing-masing indikator variable nilai cross loading memenuhi syarat (cross loading > dianding nilai indikator variable). Temuan diperoleh tersebut mengindifikasikan indikator-indikator penelitian ini telah mampu merefleksikan dengan baik masing masing variabel.

c. Uji Reliabilitas

Uji ini mengevaluasi kestabilan, akurasi, dan konsistensi instrumen dalam mengukur variable. Nilai reliabilitas komposit dan nilai Cronbach alpha masing-masing variabel menentukan reliabilitasnya. Variabel dianggap reliabilitas jika nilai reliabilitas komposit < 0.70 dan nilai Cronbach alpha > 0.60.

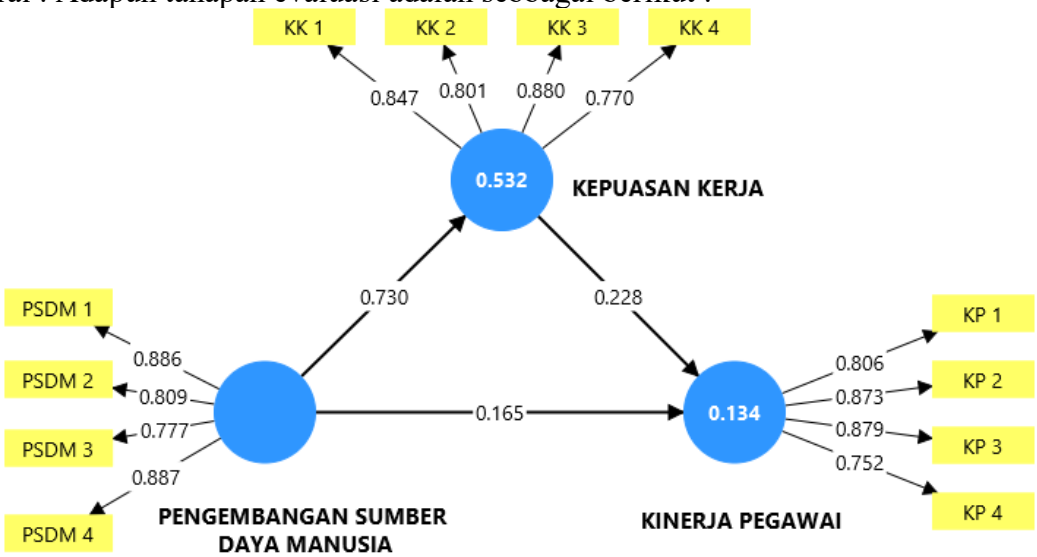
Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability
KEPUASAN KERJA	0.846	0.895
KINERJA PEGAWAI	0.847	0.898
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	0.870	0.906

Tabel 4 menunjukkan nilai gabungan reliabilitas dan Cronbach alpha setiap variable memenuhi persyaratan reliabilitas. Nilai gabungan reliabilitas dan Cronbach alpha > 0,70 menyatakan variable penelitian reliabilitas yang tinggi. Maka disimpulkan secara keseluruhan, variable penelitian ini dengan tingkat reliabilitas tinggi.

2. Pengujian Inner Model

Model struktural, diuji melihat hubungan antar variable nilai sig dan R-Square dari model penelitian. Setiap variable endogen diuji dengan R-Square sebagai kualias prediksi, nilai koefisien jalan, atau uji-t, dan uji sig antar variabel model struktural, dan nilai f-Square untuk memberikan informasi tentang seberapa besar efek dari variable dalam suatu model struktural . Adapun tahapan evaluasi adalah sebbagai berikut :



Gambar 3. Hasil Inner Model

a. Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable laten eksogen terhadap variable laten endogen, nilai R-Square ditetapkan pada 0.75, 0.50, dan 0.25, masing-masing. Ini adalah hasil dari nilai R-Square:

Tabel 5. Nilai R-Square (*Coefficient of determination*)

	R-square
KEPUASAN KERJA	0.432
KINERJA PEGAWAI	0.834

Tabel 5 meyatakan variable kinerja pegawai nilai R-Square 0,834, yang menunjukkan variable kepuasan kerja mampu menyumbang 83,4 persen dari pengaruh variabel kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R-Square 0,432 variabel kinerja pegawai dan pengembangan SDM mampu berkontribusi pada pengaruh kepuasan kerja.

b. Nilai F-Square (*Effect Size*)

Nilai F-Square menyatakan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi dan estimasi indikatornya.
Dari kriteria f-Square adalah 0.02 (kecil), 0.25 (sedang), 0.35 (besar).

Tabel 6. Nilai f-Square (*Effect Size*)

	KINERJA PEGAWAI	KEPUASAN KERJA
PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA	1.138	0.015
KEPUASAN KERJA	0.028	

Tabel 6 menyatakan nilai f-Square pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 1,138, bahwasanya pengaruh itu digolongkan besar. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja 0,015, dianggap kecil, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 0,028, pengaruh itu digolongkan sedang.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS pengujian statistic terhadap setiap hubungan hipotesisi dengan menggunaka perhitungan statistik. Hal ini dengan metode bootstrapping sebagai teknis estimasi non-parametrik. Penggunaan metode bootsrapping ini ditujukan untuk meminimalkan masalah keabnormalan data penelitian. Dengan melihat t-statistik dan p-value setelah olah data, hasilnya menjawab hipotesis penelitian ini.

Karena ada variable independen, bariabel depanden, dan variabel intervening dalam penelitian ini, hipotesis diterima apabila p value < 0.05. Koefisien korelasi parsial, juga dikenal sebagai koefisien jalan, untuk melihat hasil uji hipotesis pada program PLS. Hasil uji dengan teknik bootsrapping berikut:

Tabel 7. Path Coefficient

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.228	0.235	0.136	1.676	0.000
PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA -> KEPUASAN KERJA	0.730	0.738	0.023	1.073	0.000
PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA -> KINERJA PEGAWAI	0.165	0.170	0.139	1.186	0.000

Uji pengaruh tidak langsung (*Specific Indirect Effect*) mengetahui variable eksogen mana berpengaruh terbesar dan terkecil terhadap variable endogen serta memahami variabel mediasi pada hubungan tersebut.

Tabel 8. Specific Inderect Effect

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
PENGEMBANGAN SUMBER _DAYA MANUSIA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.167	0.174	0.103	1.624	0.000

Berdasarkan tabel 7 dan 8 diattas, maka diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis ialah:

Pengujian Hipotesis 1:
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya.

Hasil pengujian pengaruh pengembangan SDM (X) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif dan sig dengan nilai original sampel 0.228. Dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik > t tabel 1.186 > 1.96 dan nilai P value <0.05 (0.000 < 0.05). Dari hasil tersebut disimpuklan **H1 Diterima.**

Pengujian Hipotesis 2:
Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya.

Hasil pengujian pengaruh pengembangan SDM (X) pada kepuasan kerja (Z) ialah positif dan sig dengan nilai original sampel sebesar 0.165. dari hasil perbandingan antara nilai

t-statistik > t tabel 1.073 > 1.96 dan nilai P value < 0.05 yakni 0.000 < 0.05. Dari hasil tersebut disimpuklan **H1 Diterima.**

Pengujian Hipotesis 3:
Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya.

Hasil pengujian kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif dan sig dengan nilai original sampel sebesar 0.228. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai t-statistik > t tabel 1.676 > 1.96 dan nilai P value <0.05 yakni 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut disimpuklan **H1 Diterima.**

Pengujian Hipotesis 4:
Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya.

Dengan nilai awal sampel 0.167, hasil pengujian pengaruh pengembangan SDM (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perbandingan nilai t-statistik > nilai t tabel, 1.624 > 1.96, dan nilai P < 0.05, yakni 0.000 < 0.05. Ditunjukkan kepuasan kerja sebagai variable mediasi berdampak positif dan sig pada kinerja karyawan melalui pengembangan SDM. Dari hasil tersebut disimpuklan bahwa **H1 Diterima.**

KESIMPULAN

Metode uji analisis data dengan alat bantu (SmartPLS) versi 3.0 menunjukkan bahwa pengembangan SDM memainkan peran yang sig dalam peningkatan kinerja staf Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya. Dengan demikian, semakin baik sistem pengembangan SDM, semakin besar dampak pada kinerja staf. Dengan demikian, hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja staf terbukti positif.

Peneliti berharap pihak manajemen Tenaga Kependidikan di Universitas Palangka Raya semakin memperhatikan dan mengoptimalkan pengembangan SDM diberikan kepada pegawai, baik dalam bentuk dukungan emosionel, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan pegawai supaya terdukungnya kinerja pegawai. Untuk mendapatkan hasil yang lebih umum, peneliti diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas subjek penelitian ke lembaga pemerintah lain, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Peneliti mempertimbangkan menerapkan faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU. *Braz Dent J.*, *33*(1), 1–12.

Fahmi, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori dan Aplikasi* (D. M. A. Djalil (ed.)). alfabet cv.

Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, *2*(8), 1844–1849.

Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). *Organizational Culture , Employee Motivation , Workload and Employee Performance : A Mediating Role of Communication*. *19*, 54–61. https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6

Jurnal, J., Mea, I., Kasus, S., Gojek, P., & Kota, D. I. (2022). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. *6*(3), 1407–1422.

MA'RUF, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*

Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *3*(3), 410–422. https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/2718

Rahayu, bakti sri. (2023). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. *6*(1), 370–386.

Sambung, R. (2011). OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Analisis Manajemen*, *5*(2), 77–90.

sutrisno, edi. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (I. FAHMI (ed.)).

Terhadap, P. D., Terhadap, D., & Dosen, K. (2010). *D i s e r t a s i*.

Words, K. (2024). *ANALYSIS OF SUPPORTING AND HINDER FACTORS IN IMPROVING HUMAN RESOURCE COMPETENCE AT PALANGKA RAYA UNIVERSITY*. *80*(16), 1–7.