



Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan kompetensi Staf pada Klinik Hewan Myttens Petcare

Desi Nurhalimah¹, Denny Murdani²

¹Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: desi10121696@digitechuniversity.ac.id¹, ccstriwarna2@gmail.com²

Alamat: Jl. Cibogo Indah III - Bodogol Rt.08/05 Kel. Mekarjaya Kec.Mekarsari

Korespondensi penulis: desi10121696@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the human resource development (HRD) strategies implemented at Myttens Petcare Veterinary Clinic and evaluate their impact on staff competency improvement. This research employs a qualitative method using a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation. Informants included the clinic owner and staff from the receptionist, paramedic, and groomer divisions. The findings show that the HRD strategies included internal and external training, periodic evaluations, daily briefings, and peer discussions. These strategies positively influenced staff competence, self-confidence, and collaboration. Performance evaluations showed an average score of 4.36, indicating a "good" category. These findings support the HRD theories by Hasibuan, Mathis & Jackson, and Handoko. The study recommends a participatory, adaptive HRD model grounded in a family-oriented work culture, which may be adopted by other veterinary clinics to improve service quality..*

Keywords: Human Resource Development, Staff Competency, Veterinary Clinic, Strategy, Case Study

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Klinik Hewan Myttens Petcare serta mengevaluasi dampaknya terhadap peningkatan kompetensi staf. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Informan terdiri dari pemilik klinik dan staf divisi resepsionis, paramedis, serta groomer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang diterapkan meliputi pelatihan internal dan eksternal, evaluasi berkala, briefing harian, dan forum diskusi antar staf. Strategi ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kepercayaan diri, dan kolaborasi kerja staf. Evaluasi kinerja menunjukkan skor rata-rata 4.36, mengindikasikan kategori "baik". Temuan ini mendukung teori pengembangan SDM dari Hasibuan, Mathis & Jackson, dan Handoko. Penelitian ini merekomendasikan model strategi pengembangan SDM yang adaptif, partisipatif, dan berbasis budaya kerja keluarga, yang dapat diadopsi oleh klinik hewan lain dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kompetensi Staf, Klinik Hewan, Strategi, Studi Kasus.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional suatu organisasi, termasuk dalam sektor kesehatan hewan. Sebagai sektor yang berfokus pada kesejahteraan hewan peliharaan, klinik hewan memerlukan staf yang tidak hanya memiliki pengetahuan teknis dan keterampilan medis, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang ramah dan

Received: Maret 03, 2025; Revised: Maret 13, 2025; Accepted: April 23, 2025; Published: Mei 05, 2025;

*khairulalim@unja.ac.id

profesional kepada pemilik hewan. Kompetensi staf menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas layanan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan pelanggan dan keberlanjutan organisasi.

Klinik Hewan Myttens Petcare memiliki 10 staf yang terdiri dari 7 dokter hewan, 2 perawat hewan dan 1 tenaga administrasi. Klinik ini menyediakan fasilitas pelayanan, di antaranya Praktik dokter hewan, grooming, cat hotel dan petshop.

Saat ini, klinik diawasi oleh Perhimpunan Dokter Hewan Indonesia (PDHI), Klinik Hewan Myttens Petcare adalah salah satu penyedia layanan kesehatan hewan yang terus berupaya memberikan pelayanan berkualitas. Namun, dalam praktiknya, pengembangan kompetensi belum berjalan optimal, ditandai dengan masih adanya ketimpangan keterampilan antarstaf dan kendala implementasi strategi. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara teori pengembangan SDM yang ideal dengan kenyataan di lapangan. Permasalahan ini umum terjadi di banyak organisasi sejenis, terutama karena tuntutan profesionalisme di sektor kesehatan hewan terus meningkat. Kompetensi staf yang kurang optimal dapat menyebabkan masalah seperti penurunan kualitas diagnosis, ketidaktepatan penanganan medis, serta ketidakpuasan pelanggan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada reputasi klinik.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, Klinik Hewan Myttens Petcare telah menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM. Beberapa strategi yang diterapkan meliputi pelatihan internal dan eksterbal yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis staf, pemberian insentif berbasis kinerja untuk mendorong motivasi kerja, hingga upaya menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran. Meski demikian, implementasi strategi ini tidak selalu berjalan mulus. Kendala seperti minimnya waktu untuk pelatihan, serta resistensi dari staf terhadap perubahan sering kali menghambat efektivitas pengembangan SDM. Kondisi ini menunjukkan adanya empirical gap dalam memahami bagaimana strategi pengembangan SDM dapat diimplementasikan secara efektif di sektor kesehatan hewan.

Secara teoritis, strategi pengembangan SDM telah banyak dibahas dalam literatur manajemen. Menurut Hasibuan (2016), pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu memenuhi tuntutan kerja (Malayu S.P., 2016). Selain itu, Mathis dan Jackson (2011) menyebutkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendorong inovasi di tempat kerja (Robert L, 2011). Namun, hingga saat ini, penelitian yang secara spesifik membahas implementasi strategi pengembangan SDM di sektor kesehatan hewan masih minim, menciptakan research gap yang perlu dijawab.

Strategi pengembangan SDM secara teoritis memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kompetensi staf. Kompetensi yang meningkat akan mendukung staf dalam memberikan layanan yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat reputasi organisasi. Teori sumber daya manusia strategis menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan investasi jangka panjang yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi organisasi. Namun, secara praktis, hubungan ini belum banyak dikaji dalam konteks spesifik seperti di klinik hewan, sehingga membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan ini.

Penelitian ini memilih Klinik Hewan Myttens Petcare sebagai objek penelitian karena klinik ini merupakan salah satu penyedia layanan kesehatan hewan yang sedang berkembang di wilayahnya. Batasan masalah difokuskan pada upaya klinik dalam mengimplementasikan strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi

staf, serta kendala-kendala yang dihadapi selama proses tersebut.

Judul penelitian ini, “Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Staf pada Klinik Hewan Myttens Petcare”, dipandang penting untuk diteliti karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoretis. Secara praktis, penelitian ini dapat membantu klinik dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan efisien. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang pengembangan SDM di sektor kesehatan hewan, yang hingga saat ini masih minim perhatian. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana strategi pengembangan SDM dapat meningkatkan kompetensi staf.

2. KAJIAN TEORITIS

Strategi pengembangan SDM adalah proses sistematis yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mereka mampu memenuhi tuntutan organisasi. Hamali (2016) menekankan pentingnya pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier. Dalam praktiknya, strategi ini harus mencakup indikator seperti motivasi, keterampilan, dan kepribadian (Krismiyati, 2017).

Kompetensi Karyawan Menurut (Basori et al., 2017) kompetensi terdiri dari enam indikator utama: pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Kompetensi yang tinggi sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja dan peningkatan kualitas pelayanan.

Penelitian Terdahulu Penelitian Siregar et al. (2019) dan Romyansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang tepat berdampak pada kinerja tenaga kerja di sektor kesehatan. (Putri, 2020) menunjukkan pentingnya motivasi dan pembinaan karier untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Teori Pengembangan SDM (Hasibuan, 2016) memandang pengembangan SDM sebagai proses berkelanjutan yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan pembinaan karier. (Mathis & Jackson, 2011) membagi proses ini dalam pelatihan jangka pendek, pendidikan jangka menengah, dan pengembangan jangka panjang. (Handoko, 2012) menekankan pentingnya coaching dan pembelajaran lintas divisi. Teori ini menjadi landasan analisis dalam penelitian ini.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam strategi pengembangan SDM di Klinik Hewan Myttens Petcare. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali perspektif para informan secara holistik.

Lokasi dan Subjek Penelitian Penelitian dilakukan di Klinik Hewan Myttens Petcare yang berlokasi di Ruko Town Place A-7, Cimahi Tengah, Jawa Barat. Subjek penelitian meliputi pemilik klinik, dokter hewan, paramedis, resepsionis, dan staf grooming.

Teknik Pengumpulan Data dikumpulkan melalui :

- A. Wawancara mendalam: dilakukan terhadap pemilik klinik dan staf untuk menggali strategi pengembangan SDM yang diterapkan.
- B. Observasi langsung: untuk melihat implementasi strategi di lapangan.
- C. Dokumentasi: termasuk SOP, catatan pelatihan, dan evaluasi kinerja staf.

Teknik Analisis Data Peneliti menggunakan model Miles dan Huberman (1994) yang terdiri dari tiga tahap:

- A. Reduksi data: penyaringan informasi relevan.
- B. Penyajian data: dalam bentuk narasi dan tabel.
- C. Penarikan kesimpulan: dilakukan melalui triangulasi dan verifikasi silang antar data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Identitas Informan

Penelitian ini melibatkan empat informan utama, Seluruh informan memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun dan berperan aktif dalam program pengembangan SDM di klinik.

No	Nama Informan	Jabatan/Posisi	Lama Bekerja	Keterangan
1	drh. Ica Antika	Pemilik Klinik/Dokter Hewan	Sejak berdiri	Informan Kunci
2	Ferdi	Paramedis	3,5 tahun	Informan Pendukung
3	Desi	Resepsionis	3,5 tahun	Informan Pendukung
4	Rival	Groomer	3,5 tahun	Informan Pendukung

Observasi Lapangan

Peneliti melakukan observasi langsung selama beberapa hari di lokasi klinik untuk mengamati kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Observasi dilakukan secara non-partisipatif untuk menjaga objektivitas data. Tabel berikut merangkum kegiatan penting yang diamati:

Tanggal	Kegiatan	Deskripsi Aktivitas	Keterangan
4-Apr-25	Briefing Harian	Dipimpin oleh drh. Ica Antika, berisi pembagian tugas dan evaluasi kerja	Semua staf hadir
5-Apr-25	Pelatihan Internal	Pelatihan sesuai bidang oleh pimpinan divisi masing-masing	Seluruh staf mengikuti
6-Apr-25	Sharing Ilmu	Diskusi antar dokter mengenai penanganan kasus penyakit hewan	Diikuti semua dokter

Hasil observasi menunjukkan bahwa klinik telah menerapkan sistem kerja berbasis komunikasi terbuka. Kehadiran kegiatan rutin seperti briefing, pelatihan, dan diskusi kasus menegaskan komitmen klinik terhadap peningkatan kompetensi staf.

Hasil Wawancara

Tabel ini memberikan gambaran umum atas kontribusi wawancara sebagai sumber data utama, sekaligus memperlihatkan bahwa semua staf mengalami peningkatan kompetensi melalui strategi yang diterapkan klinik.

Informan	Jabatan	Strategi yang Diikuti	Dampak yang Dirasakan	Kendala	Usulan Solusi
drh. Ica	Pemilik/Dokter	Briefing, evaluasi, pelatihan internal & eksternal	SDM lebih kompeten dan kolaboratif	Disiplin staf dalam pelatihan	Pendekatan motivasional
Ferdi	Paramedis	Briefing, Pelatihan internal & seminar eksternal	Percaya diri saat bantu tindakan medis	Waktu, materi terlalu umum	Jadwal fleksibel, materi relevan
Desi	Resepsionis	Briefing dan pelatihan pelayanan pelanggan	Lebih percaya diri & sabar saat layani pelanggan	Keterbatasan waktu	Pelatihan singkat tapi rutin
Rival	Groomer	Briefing, Pelatihan teknik grooming & sharing kasus	Meningkatkan skill & tangani kucing agresif lebih baik	Seminar tidak selalu relevan	Pelatihan praktik langsung yang fokus pada penanganan hewan agresif dan teknik grooming lanjutan.

Strategi Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Klinik Hewan Myttens Petcare menerapkan berbagai strategi pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan non-teknis. Strategi tersebut meliputi:

- A. Pelatihan internal dan eksternal: Disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing divisi.
- B. Briefing harian: Forum komunikasi rutin untuk mengevaluasi dan memotivasi staf.
- C. Forum sharing antarstaf: Media kolaborasi dan pembelajaran tim.
- D. Evaluasi kinerja bulanan: Sebagai dasar perbaikan kompetensi dan pengembangan staf.

Kendala dan Pengembangan SDM

Meskipun banyak memberikan dampak positif, penerapan strategi pengembangan SDM di Klinik Hewan Myttens Petcare tidak luput dari beberapa kendala yang harus diatasi. Kendala yang dihadapi antara lain:

- A. Keterbatasan waktu: Pelatihan sulit dilakukan secara rutin karena kesibukan operasional.
- B. Materi pelatihan eksternal yang kurang relevan: Tidak sepenuhnya cocok untuk kebutuhan klinik kecil.
- C. Motivasi staf yang fluktuatif: Sebagian staf kurang antusias dalam mengikuti pelatihan.

Dampak Pengembangan SDM

Implementasi strategi pengembangan SDM memberikan dampak positif yang nyata terhadap staf dan operasional klinik, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil observasi dan wawancara. Dampak positif yang dicapai meliputi:

- A. Peningkatan keterampilan teknis di bidang medis, pelayanan pelanggan, dan grooming.
- B. Peningkatan kepercayaan diri staf dalam menjalankan tugas sehari-hari.
- C. Meningkatnya kolaborasi dan koordinasi dalam tim kerja.
- D. Evaluasi kinerja staf menunjukkan rata-rata skor **4.36**, kategori **Baik**.

Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja dilaksanakan untuk periode Januari–Desember 2024 dengan kriteria:

- A. **4.50–5.00** = Sangat Baik
- B. **3.75–4.49** = Baik
- C. **3.00–3.74** = Cukup
- D. **< 3.00** = Perlu Pembinaan

Setiap karyawan dinilai oleh Drh. Ica Antika pada tanggal 30 Desember 2024, berdasarkan tujuh aspek (kedisiplinan, kualitas pelayanan, kemampuan teknis, kerja sama tim, inisiatif, etika/sikap, dan partisipasi pelatihan). Hasil akhir rata-rata seluruh staf adalah **4.36**, masuk kategori “Baik”, dengan drh. Mira sebagai satu-satunya yang mencapai kategori “Sangat Baik” (4.85) .

Tabel Hasil Evaluasi Kinerja Staf Klinik Myttens Petcare (Jan–Des 2024)

Nama Karyawan	Divisi / Jabatan	Tanggal Penilaian	Nilai Akhir	Kategori
Rival	Groomer	30 Desember 2024	4.2	Baik
Ferdiansyah	Paramedis	30 Desember 2024	4.2	Baik

Desi	Admin/Resepsionis	30 Desember 2024	4.2	Baik
drh. Mira	Dokter	30 Desember 2024	4.85	Sangat Baik

B. PEMBAHASAN

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan: *"Bagaimana strategi dan tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di Klinik Hewan Myttens Petcare untuk meningkatkan kompetensi staf?"* Peneliti menggunakan pendekatan induktif dengan membandingkan temuan lapangan dan teori dari (Hasibuan, 2016), (Mathis & Jackson, 2011) serta (Handoko, 2012).

Klinik Myttens menerapkan strategi seperti pelatihan internal dan eksternal, briefing harian, evaluasi bulanan, dan forum sharing, yang terbukti meningkatkan keterampilan teknis, kepercayaan diri, dan kolaborasi staf. Strategi ini sesuai dengan teori pengembangan SDM yang menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan coaching.

Namun, dalam pelaksanaannya, terdapat kendala seperti keterbatasan waktu, motivasi staf yang fluktuatif, dan relevansi materi pelatihan. Klinik mengatasi ini dengan penyesuaian jadwal, pelibatan staf dalam perancangan pelatihan, serta pemberian apresiasi informal.

Strategi Klinik Myttens mencakup empat komponen utama: pelatihan dan pengembangan, pengembangan karier, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja rutin. Model ini bersifat partisipatif, fleksibel, dan berbasis budaya kekeluargaan, sehingga efektif meningkatkan kompetensi staf dan layak direkomendasikan untuk klinik hewan kecil dan menengah.

Evaluasi kinerja menunjukkan rata-rata nilai staf 4.36 (kategori "Baik"), memperkuat efektivitas strategi pengembangan SDM yang diterapkan. Penilaian ini mencakup kedisiplinan, kualitas layanan, kerja sama, dan partisipasi pelatihan.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya (Siregar et al., 2019; Romyansyah et al., 2023; Regita Putri, 2020) yang menegaskan pentingnya pelatihan teknis, motivasi, dan manajemen SDM di sektor klinik hewan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan waktu dan jumlah informan, sehingga disarankan agar penelitian lanjutan dilakukan dengan jangkauan yang lebih luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Klinik Hewan Myttens Petcare mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya peningkatan kompetensi staf, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- A. Strategi Pengembangan SDM yang Diterapkan di Klinik Myttens Petcare
Klinik Hewan Myttens Petcare menerapkan strategi pengembangan SDM melalui berbagai pendekatan, seperti:
- B. Pelatihan internal dan eksternal yang disesuaikan dengan kebutuhan tiap divisi (resepsionis, paramedis, groomer).

- C. Briefing harian sebagai forum komunikasi, motivasi, dan koordinasi antar staf.
- D. Forum sharing antarstaf untuk meningkatkan kolaborasi dan pengetahuan praktis.
- E. Evaluasi kinerja rutin berbasis aspek teknis, pelayanan, kedisiplinan, dan kerja tim.

Strategi ini berdampak positif terhadap peningkatan **kompetensi staf**, khususnya dalam keterampilan teknis, kepercayaan diri, pelayanan pelanggan, dan kerja sama tim. Rata-rata skor evaluasi kinerja terbaru adalah **4.36**, yang termasuk kategori **Baik**, mendekati **Sangat Baik**. Kendala dalam Implementasi Strategi dan Dampaknya terhadap Kualitas Layanan

Dalam pelaksanaannya, strategi pengembangan SDM menghadapi beberapa kendala, antara lain

- A. Keterbatasan waktu yang menyulitkan pelaksanaan pelatihan rutin.
- B. Materi pelatihan eksternal yang kurang relevan dengan praktik lapangan.
- C. Resistensi staf terhadap perubahan dan pelatihan tambahan.
 - a. Untuk mengatasi hal tersebut, klinik menerapkan solusi seperti:
- D. Menyesuaikan jadwal pelatihan yang fleksibel.
- E. Merancang materi pelatihan berbasis kebutuhan divisi.
- F. Memberikan motivasi non-material, seperti pujian, lingkungan kerja kekeluargaan, dan apresiasi informal.

Kendala ini belum berdampak besar terhadap kualitas layanan, tetapi perlu diantisipasi agar tidak menghambat peningkatan berkelanjutan.

SARAN

- A. Klinik disarankan untuk menyusun kalender pelatihan singkat namun rutin setiap bulan agar proses peningkatan kompetensi staf tetap berjalan tanpa mengganggu operasional klinik.
- B. Materi pelatihan sebaiknya dirancang khusus sesuai kebutuhan masing-masing divisi, seperti teknik penanganan medis untuk paramedis, komunikasi dan pelayanan pelanggan untuk resepsionis, serta teknik grooming dan penanganan perilaku hewan untuk groomer.
- C. Peningkatan Sistem Evaluasi Kinerja Evaluasi staf sebaiknya tidak hanya dilakukan dalam bentuk briefing harian, tetapi juga melalui catatan perkembangan mingguan atau bulanan yang terdokumentasi untuk memudahkan monitoring kompetensi staf.
- D. Klinik dapat memperkuat sistem motivasi dengan memberikan penghargaan seperti “Staf Terbaik Bulanan” atau bonus insentif bagi staf yang menunjukkan perkembangan signifikan dalam kompetensinya.
- E. Setiap staf senior dapat ditugaskan sebagai mentor untuk membimbing staf baru atau yang membutuhkan peningkatan kompetensi tertentu. Ini akan mendorong transfer pengetahuan secara informal namun konsisten.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian ilmiah yang berjudul “Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kompetensi Staf

pada Klinik Hewan Myttens Petcare” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen di Universitas Teknologi Digital.

Penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan tulus ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan kekuatan selama proses penelitian ini berlangsung.
2. Orang tua tercinta, Ibu Lilis, serta almarhum Bapak Entang yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan moril serta spiritual kepada penulis.
3. Bapak Denny Murdani, S.IKOM., S.M., M.M selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini.
4. Staf Klinik Hewan Myttens Petcare: drh. Ica Antika, drh. Mira Ramalia, Rival Fahreza, dan Ferdiansyah atas kesediaan, waktu, dan bantuannya selama proses wawancara dan observasi lapangan.
5. Laki-laki tercinta selain bapak, Aldi Riyanda Putra, S.I.Kom. yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan selama masa pengerjaan penelitian ini.
6. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun teknis penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat serta menjadi referensi bagi pembaca dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia..

REFERENSI

- Basori, M. A. N., Wawan Prahiawan, & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1(No. 2), 149–157.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Putri, R. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Romyansyah, R., Jamal, M., & Hafel, M. (2023). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Pada Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Hewan Paser Belengkong. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(3), 32–48.