



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 3949/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2019

**Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian
Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT. Dirgantara Indonesia**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Grیده Britania Saragih

2015320099

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Gride Britania Saragih
Nomor Pokok : 2015320099
Judul : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT. Dirgantara Indonesia

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 24 Februari 2020
Dan Dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua Sidang Merangkap Anggota

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

: 
12.06.2020

Anggota

Angela Caroline, S.AB., M.M.

: 
14 ag. 2020

Pembimbing

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gride Britania Saragih

NPM : 2015320099

Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya
Manusia Bagian Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT.
Dirgantara Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa proposal skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya ataupun pendapat dari pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi ataupun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2019

Gride Britania Saragih

2015320099

ABSTRAK

Nama : Gride Britania Saragih
NPM : 2015320099
Judul : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT. Dirgantara Indonesia

Objek penelitian ini adalah Perseroan Terbatas Dirgantara Indonesia. DI didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi Dirgantara Indonesia pada [24 Agustus 2000](#). Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi berbagai pesawat tetapi juga [helikopter](#), senjata, menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (*maintenance service*) untuk mesin-mesin pesawat. Dirgantara Indonesia juga menjadi sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang besar di dunia seperti [Boeing](#), [Airbus](#), [General Dynamic](#), [Fokker](#) dan lain sebagainya.

PT. Dirgantara Indonesia sudah berhasil menjual berbagai jenis pesawat terbang dan sukses memasarkan produksinya di dalam negeri dan di berbagai belahan dunia. Hal ini tidak lain, karena didukung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang ada perlu memahami secara rinci dan perlu melaksanakan sejumlah kompetensi yang telah dirancang agar dapat memenuhi tujuan utama dari perusahaan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia yang dikembangkan oleh perusahaan sebagai aspek strategi pemenuhan tujuan utama perusahaan untuk meningkatkan pemasaran sudah berjalan dengan maksimal atau belum. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana mencapai penjualan yang lebih baik dengan sejumlah kompetensi yang sudah dibuat.

Jenis dan metode penelitian yang digunakan peneliti yaitu menggunakan studi kasus dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan wawancara, deskripsi dan pengumpulan sejumlah dokumen.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu bahwa kompetensi-kompetensi yang sudah ditentukan dan dirancang oleh perusahaan belum sepenuhnya dimiliki oleh sumber daya manusia bagian pemasaran. Hal ini dikarenakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bagian pemasaran belum dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Penulis menyarankan PT. Dirgantara Indonesia tetap mempertahankan sejumlah kompetensi-kompetensi yang ada, dan juga mengembangkan kompetensi lain yang bisa menjadi acuan pengembangan sumber daya manusia supaya dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi, disiplin, sikap, dan etos kerja yang baik pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Didukung juga dengan adanya pelatihan yang baik karena dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dan juga Tenaga kerja.

Bibliography

(n.d.).

(Placeholder1)

ABSTRAK

Nama : Gride Britania Saragih
NPM : 2015320099
Judul : Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT. Dirgantara Indonesia

The object of this research is the Indonesian Aerospace Limited Company. DI was established on April 26, 1976 under the name of PT Industri Aircraft Nurtanio and BJ Habibie as President Director. The Nurtanio Aircraft Industry then changed its name to the Nusantara Aircraft Industry (IPTN) on October 11, 1985. After being restructured, IPTN then changed its name to Dirgantara Indonesia on August 24, 2000. Dirgantara Indonesia not only manufactures various aircraft but also helicopters, weapons, provides training and maintenance services for aircraft engines. Dirgantara Indonesia is also a sub-contractor for major aircraft industries in the world such as Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker and others.

PT. Dirgantara Indonesia has succeeded in selling various types of aircraft and successfully marketing its production in the country and in various parts of the world. This is none other, because it is supported and influenced by human resources within the company. Existing human resources need to understand in detail and need to implement a number of competencies that have been designed to meet the main objectives of the company.

The purpose of this research is to find out whether the competency of human resources developed by the company as an aspect of the strategy to fulfill the company's main objectives to improve marketing has been running optimally or not. Researchers also want to know how to achieve better sales with a number of competencies that have been made.

The types and research methods used by researchers are using case studies and using qualitative research methods. Data collection techniques used are by conducting interviews, description and collection of a number of documents.

The results obtained in this study are that the competencies that have been determined and designed by the company are not yet fully owned by human resources in marketing. This is because the development of human resources competency in marketing has not been done systematically and continuously.

The writer suggests that PT. Dirgantara Indonesia still maintains a number of existing competencies, and also develops other competencies that can be a reference for human resource development in order to create human resources that have high productivity, discipline, attitude, and a good work ethic at a certain skill and expertise level. in accordance with the level and qualifications of the position or occupation. Also supported by the existence of good training because it can provide benefits to the Company and also the Workforce.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa untuk segala berkat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang telah dibuat ini jauh dari sempurna. Maka dari itu dengan kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang dapat menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bimbingan, saran, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sangat mendalam kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat kekuatan dan penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, kritik dan saran bagi penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Seluruh pengajar dan staff di Universitas Katolik Parahyangan yang telah berbagi ilmu dan pengalaman selama di perkuliahan ini.
4. Orang tua tersayang, Ir. Rajaumbang Saragih M.sc dan Dra. Ratnawati Girsang yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, doa, dan motivasi bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta semua pihak yang berkepentingan.

Bandung, 2019

Gride Britania Saragih

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------|-------------------------------------|
| PERNYATAAN | Error! Bookmark not defined. |
| KATA PENGANTAR | Error! Bookmark not defined. |
| ABSTRAK | Error! Bookmark not defined. |
| <i>ABSTRACT</i> | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR ISI | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR TABEL | Error! Bookmark not defined. |
| DAFTAR GAMBAR | Error! Bookmark not defined. |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 3 |
| 1.3 Fokus Penelitian | 4 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.5 Kegunaan Penelitian | 5 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 5 |

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

| | |
|--|----|
| 2.1 Pengembangan | 7 |
| 2.2 Pengembangan Kompetensi Karyawan. | 8 |
| 2.3 Tujuan Pengembangan SDM | 14 |
| 2.4. Metode Pengembangan Karyawan | 15 |
| 2.5 Bentuk Pengembangan SDM | 17 |
| 2.6. Tujuan Pengembangan SDM | 18 |
| 2.7. Program Pengembangan SDM..... | 22 |
| 2.8. Kompetensi | 25 |
| 2.9. Manfaat Kompetensi | 28 |
| 2.10. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi..... | 29 |
| 2.11. Jenis-Jenis Kompetensi..... | 30 |
| 2.12. Upaya Mengatasi Hambatan Penilaian Kompetensi..... | 35 |
| 2.13. Kebutuhan SDM | 36 |
| 2.14. Manfaat Analisa Kebutuhan SDM..... | 36 |
| 2.15. Peramalan Kebutuhan SDM | 38 |
| 2.16. Pentingnya Perencanaan SDM | 39 |
| 2.17. Tujuan Perencanaan SDM | 43 |
| 2.18 Sistem Perencanaan SDM | 45 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|----------------------------|----|
| 3.1 Jenis Penelitian | 46 |
|----------------------------|----|

| | |
|-----------------------------------|----|
| 3.2 Metode Penelitian..... | 46 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.4 Tahap Penelitian | 48 |
| 3.5 Teknik Analisis Data..... | 49 |

BAB IV OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan..... | 52 |
| 4.2 Visi Dan Misi | 55 |
| 4.3 Struktur Organisasi PT.DI..... | 57 |
| 4.4 Lini Usaha Perusahaan | 59 |
| 4.5 Pesawat Terbang N219..... | 61 |
| 4.5.1 Potensi Pasar N219 | 66 |
| 4.5.2 Struktur Organisasi Khusus N219 | 67 |
| 4.5.3 Uraian Tugas Jabatan Manager Pemasaran Dan Penjualan N219 | 70 |
| 4.5.4 Persyaratan Pemangku Jabatan | 74 |
| 4.5.5 Persyaratan Dan Kompetensi Yang Harus Dimiliki | 74 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| 5.1 Identifikasi Kompetensi | 76 |
| 5.1.1 Kompetensi Khusus SDM Bagian Pemasaran Pesawat N219 Di PT.DI | 76 |
| 5.2 Analisis Pengembangan Kompetensi | 78 |
| 5.2.1 Training | 79 |
| 5.2.2 Pelatihan Pengembangan Kompetensi Khusus SDM Bagian Pemasaran N219 Di PT.DI 2018 | 79 |
| 5.2.2.1 Kompetensi Pengetahuan..... | 80 |
| 5.2.2.2 Kompetensi Keterampilan | 81 |
| 5.2.2.3Kompetensi Sikap Kerja | 82 |
| 5.2.3 Penugasan Dan Pembelajaran Dari Pengalaman Orang lain | 84 |
| 5.2.4 Penugasan Dalam Kegiatan Proyek Pemasaran | 85 |
| 5.2.5 Pelaksanaan Training Dan Tugas..... | 87 |

BAB VI Kesimpulan dan saran

| | |
|----------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan | 88 |
| 6.2 Saran | 89 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Produk Perusahaan..... | 61 |
| Tabel 4.2 Uraian Tugas Manager Pemasaran Dan Penjualan N219 | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 11 Tujuan Pengembangan..... | 14 |
| Gambar 2.2 Kompetensi Sebagai Kumpulan Pengetahuan Dan Sikap Kerja | 28 |
| Gambar 2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi | 30 |
| Gambar 4.1 A. Logo PT.Industri Penerbangan Nurtanio B. Logo PT.Industri Penerbangan Nusantara..... | 53 |
| Gambar 4.2 Logo PT.Dirgantara Indonesia..... | 55 |
| Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT.Dirgantara Indonesia | 57 |
| Gambar 4.4 Pesawat Terbang N219..... | 66 |
| Gambar 4.5 Struktur Organisasi Khusus N219..... | 67 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh peneliti, dalam mengembangkan usaha, perusahaan terkadang mengabaikan dua unsur penting untuk mendukung dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan yaitu kualitas operasional sumber daya manusia dan rancangan pekerjaan. Kualitas operasional sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting juga yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai profitabilitas. Upaya untuk mendukung profitabilitas tersebut yaitu dengan mengembangkan sejumlah kompetensi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya dalam bidang pemasaran.

Unsur pertama yang dibutuhkan dalam mendukung jalannya perusahaan, yaitu sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (Mamik, 2016) sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan adanya bakat dalam diri manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam penelitian, fokus dalam bagian pemasaran. Hal yang menjadi tujuan pekerjaan seorang sumber daya manusia perusahaan harus didukung dengan rancangan pekerjaan yang ada. Rancangan pekerjaan diberikan agar setiap pekerja atau sumber daya manusia, dapat secara jelas melaksanakan setiap tugas dengan baik tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya maupun dalam kondisi seperti apa tugas tersebut dilaksanakan demi terhindar dari kesalahan operasional.

Dessler (Satria, 2015) menjelaskan, rancangan pekerjaan merupakan pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi pekerjaannya. Rancangan pekerjaan meliputi identifikasi pekerjaan, hubungan tugas dan tanggung jawab, standar wewenang dan pekerjaan, syarat kerja harus diuraikan dengan jelas, penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya. Rancangan pekerjaan juga didukung dengan adanya strategi yang terstruktur. Strategi yang dibutuhkan merupakan sejumlah strategi yang sudah disepakati dan dibentuk pada bagian internal perusahaan.

Kurtz menyatakan strategi merupakan keseluruhan program perusahaan dalam menentukan target pasar dan memuaskan konsumen dengan membangun kombinasi elemen dari marketing mix; produk, distribusi, promosi, dan harga. Strategi yang sudah ada, didukung oleh kompetensi yang jelas.

Suparno (2001:27) kompetensi merupakan kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Pengembangan kompetensi dan strategi merupakan dua hal yang saling beriringan dan bergantung satu dengan yang lain. Dalam pengembangan kompetensi, harus didukung dengan strategi yang jelas dan terstruktur.

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero), yang berlokasi di Jalan Pajajaran No. 15, Bandung. PT. DI dikenal melakukan produksi berbagai jenis pesawat terbang untuk kepentingan sipil dan militer. Di samping itu, PT. DI juga memproduksi helikopter, senjata, menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (*maintenance service*) untuk mesin-mesin pesawat. PT. DI juga menjadi sub-kontraktor untuk industry-industri pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker, dan lain sebagainya.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. DI sedang memproduksi sebuah pesawat terbang baru guna memperlengkapi transportasi yang lebih maju dan cepat untuk dapat digunakan di beberapa daerah kabupaten, sejumlah TNI dan juga beberapa maskapai swasta yang sudah mengajukan permintaan di Indonesia. Dibutuhkan sejumlah strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pemasaran yang berkompeten. Dengan harapan, sumber daya manusia dapat memahami secara menyeluruh tugas utama bagian pemasaran dalam standar kompetensi yang ada.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung serta mencapai tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu, peran sumber daya manusia dapat dilihat dan diukur dari sejumlah kompetensi yang ada.

PT. Dirgantara Indonesia yang dikenal untuk memproduksi sejumlah produk pesawat terbang, juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuannya untuk mendukung persaingan dengan berbagai negara dalam menjual pesawat terbang. Hal ini harus didukung dengan pengambilan sejumlah kompetensi dan strategi perusahaan yang sudah dirancang dengan baik, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti mengambil judul “**Analisis Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagian Pemasaran Pesawat Terbang N219 di PT. Dirgantara Indonesia**”.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1) Kompetensi apa saja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pemasaran pesawat terbang N219?
- 2) Program apa yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang akan dibahas oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kinerja sumber daya manusia dalam memasarkan pesawat terbang baru N219.
- b. Untuk menganalisis sejumlah strategi pengembangan kompetensi dengan tujuan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di bidang pemasaran.

1.5 Kegunaan Penelitian

- a. Manfaat Teoritis Untuk
 mengembangkan pemahaman mengenai sistematika kinerja sumber daya manusia yang didukung oleh penerapan strategi pengembangan kompetensi khususnya di PT. Dirgantara Indonesia.
- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh PT. Dirgantara Indonesia untuk menyempurnakan strategi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam bidang pemasaran pesawat terbang N219.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dibagi atas lima bagian, yang diawali dengan Penetapan Topik/Judul Skripsi dan ditindak lanjuti dengan penyusunan dan penulisan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

Tahap pertama, penyusunan Bab I; Pendahuluan yang berisi tentang: latar belakang, fokus penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lokasi dan waktu penelitian serta sistematika penelitian.

Tahap kedua, penyusunan Bab II; Tinjauan Teori yang berisi tentang: penelitian terdahulu yang terkait dengan topik penelitian, dilanjutkan dengan tinjauan teoritis tentang komunikasi pemasaran, kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pemasaran pesawat terbang N219, kinerja, dan pelatihan apa saja yang harus dicapai sumber daya manusia bidang pemasaran.

Tahap ketiga, penyusunan Bab III; Metode Penelitian yang berisi tentang: metode penelitian, langkah-langkah penelitian, objek dan subjek penelitian, definisi konsep, unit analisis, penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik kebermaknaan data dan analisis data.

Tahap keempat, penyusunan Bab IV; Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi tentang: Karakteristik dan Profil Informan , Hasil Penelitian yang terdiri dari: Sejarah PT. Dirgantara Indonesia, Struktur Organisasi PT. Dirgantara Indonesia, Pesawat Terbang N219, Pembahasan terdiri dari: Kajian Potensi Pasar Pesawat Terbang N219.

Tahap kelima, penyusunan Bab V; Penutup, berisi tentang: kesimpulan dan saran. Daftar Pustaka, berisi tentang: berbagai rujukan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yang bersumber dari buku-buku, jurnal dan karya ilmiah lainnya. Lampiran berisi tentang hal-hal yang

dianggap menunjang isi skripsi ini berupa: gambar, bagan, tabel, pedoman wawancara, surat riset dan lain-lain.

Bibliography

(2014). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Penerjemah: Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- D., K. A. (2018, May 7). *Merdeka Com*. Retrieved May 7, 2018, from <https://www.merdeka.com/walmart/profil/>
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- F, P. S. (2004). *Assesment Centre*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Flippo, E. B. (1984). *Personal Management*. Virginia City: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1987). *Principles of Personnel Management 4th edition*. South Western.
- Golden Agri Resources . (2018, May 1). *Smart Agribusiness and Food*. Retrieved May 1, 2018, from Smart Agribusiness and Food: <https://www.smart-tbk.com/tentang/tata-kelola-perusahaan/audit-internal/>
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 72.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, S. H. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hikmah, Ifnur. (2017, June 6). *About Us: Cewek Banget Corporation*, 2. (I. Hikmah, Editor, I. Hikmah, Producer, & Cewek Banget Productions) Retrieved June 6, 2017, from A. Cewek Banget Corporation Web Site: <http://cewekbanget.grid.id/read/06866005/5-hal-yang-harus-dipersiapkan-sebelum-jadi-mahasiswa-baru?page=all>
- Ifnur Hikmah. (2017, June Tuesday). *cewekbanget.id*. Retrieved June 6, 2017, from Cewek Banget Web Site: <http://cewekbanget.grid.id/read/06866005/5-hal-yang-harus-dipersiapkan-sebelum-jadi-mahasiswa-baru?page=all>
- Keith, D. (1989). *Human Resource and Personner Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kunandar. (2007). *Guru professional implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mamik, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya: Penerbit Zifatama Jawa.
- Manopo, C. (2011). *Competency Based Talent and Performance Management SYstem*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mekari. (2018). *A Journal By Mekari*.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nofantoro. (2020). *Madeblog.com*. Retrieved 2020, from Madeblog.com: <https://madeblog.com/strategi-pemasaran/>
- Powell. (1997). Information Technology as Competitive Advantage: the Role of Human, Business, and. *Strategic Management Journal*, 142.

- Robbin, S. (2007). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Benyamin Molan*. Jakarta: Selemba Empat.
- Ronen, P. (2007). *Competency Management : Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sdm Berbasis*. Jakarta: PPM.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Satria, F. R. (2015, April 3). <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>. Retrieved April 3, 2015, from <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>: <http://febyredhosatria.blogspot.com/2015/04/desain-pekerjaan.html>
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung : Mandar Maju.
- Silalahi. (2016, February 16). *KajianPustaka.com*. Retrieved February 16, 2016, from *KajianPustaka.com*: <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengembangan-sumber-daya-manusia.html>
- Simamora, H. (20016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spencer, L. (1993). *Competence at Work*. New York: Wiley.
- STUDIILMU. (2020). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN*. Retrieved 2020, from <https://www.studilmu.com/blogs/details/pengembangan-kompetensi-karyawan>
- STUDIILMU. (2020). *PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN*. *Studillmu*.
- Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparno, A. S. (2005). *Miskonsepsi dan Perubahan Konsep dalam Pendidikan Fisika*. Yogyakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.
- Sutrisno, E. I. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, F. (n.d.). PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA . p. 3.
- Utami, N. W. (2017, December 17). *Jurnal Corporation*. Retrieved December 17, 2017, from *Jurnal Corporation* : <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-6-komponen-perencanaan-bisnis-penting-untuk-perusahaan/>
- Utami, N. W. (2018, January 4). *Pentingnya Bukti Transaksi dalam Pencatatan Keuangan*. Retrieved January 4, 2018, from <https://www.jurnal.id/id/blog/2018-pentingnya-bukti-transaksi-dalam-pencatatan-keuangan/>
- Wispondono, R. M. (2018). *Ajar Menguk Kemampuan Pekerja Migran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

