

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT RUKUN SAHABAT SENIOR

Antonius Yokobus¹ Muhamad Arifin² Hadi Supratikta³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Correspondence		
Email: antonyokobus55@gmail.com . arifinmuhamad651@gmail.com . supratikta@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 7 April 2024	Accepted: 16 April 2024	Published: 17 April 2024

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah manfaat teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia dan manfaat teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan penelitian dengan hasil perhitungan SPSS versi 25 yaitu nilai t hitung 5,912 sebesar dan t tabel sebesar 1,998, artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,912 > 1,998$). Terdapat hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan Kinerja karyawan, sedangkan yang kedua Nilai t hitung sebesar 7.499 dan t tabel sebesar 1,998, artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,499 > 1,998$). Terdapat hubungan antara manfaat teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dan nilai F hitung sebesar $30,097 > 3,15$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($30,097 > 3,15$ terdapat hubungan kualitas sumber daya manusia dan manfaat teknologi informasi secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan. Dalam Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kualitas sumber daya manusia dan manfaat teknologi informasi terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, manfaat teknologi informasi, Kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to find out whether the quality of human resources influences employee performance, to find out whether the benefits of information technology influence employee performance, to find out whether the quality of human resources and the benefits of technology influence employee performance. Based on research with SPSS version 25 calculation results, namely the calculated t value is 5.912 and the t table is 1.998, meaning that $t_{calculated} > t_{table}$ ($5.912 > 1.998$). There is a relationship between the quality of human resources and employee performance, while the second t value is 7.499 and the t table is 1.998, meaning that $t_{count} > t_{table}$ ($7.499 > 1.998$). There is a relationship between the benefits of information technology on employee performance, and the calculated F value is $30.097 > 3.15$. So it can be concluded that $f_{count} > f_{table}$ ($30.097 > 3.15$ there is a relationship between the quality of human resources and the benefits of information technology simultaneously on employee performance. In this research, it can be concluded that there is a significant simultaneous influence between the variables of human resource quality and the benefits of information technology on employee performance

Keywords: quality of human resources, use of technology, employee performance information

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi saat ini, teknologi informasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Kemajuan ilmu dan teknologi informasi telah banyak memberikan perubahan terhadap gaya hidup manusia antara lain seperti cara pandang, gaya hubungan antar negara, antar organisasi, dan antar individu, terasa seperti tidak berjarak. Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat signifikan di zaman ini serta dapat menunjang kinerja karyawan menjadilebih efisien.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena telah terbukti

manfaatnya, karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan tidak dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih baik daripada pekerjaan yang sebelumnya dan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas daripada saat ini. Menurut Mangkunegara (2016:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya”. Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai bila karyawan memenuhi syarat dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan baik.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini terlihat pada kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan pada konsumen yang di berikan dan fenomena kuantitas yang terjadi pada kinerja karyawan ditandai dengan kurangnya memenuhi target yang di tentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat di ketahui dengan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan.

Didalam melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan memiliki standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja karyawan di perusahaan dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh dari PT. Rukun sahabat senior mengenai penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Rukun Sahabat Senior

No.	Kategori	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	86% - 100%
2.	Baik	71% - 85%
3.	Sedang	57% - 70%
4.	Buruk	51% - 56%
5.	Sangat buruk	≤ 27%

Sumber : PT. Rukun sahabat senior (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1, menurut data di PT. Rukun sahabat senior menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Dari standar penilaian kinerja karyawan PT. Rukun sahabat senior tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Kualitas sumber daya manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kualitas memiliki makna sebagai tingkat baik buruknya sesuatu (kadar) atau dapat diartikan sebagai derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya) serta mutu. Kualitas adalah tolak ukur yang dapat menjelaskan seberapa jauh telah terpenuhinya berbagai syarat, spesifikasi, dan harapan. Sumber Daya diartikan sebagai suatu alat yang berguna untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dan kesempatan yang ada. Sumber daya manusia merupakan daya yang ber sumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada manusia Daya yang bersumber atau

dilakukan oleh manusia disebut Manpower. Menurut Hadari Nawawi dalam buku Danang Sunyoto, Sumber Daya Manusia adalah potensi baik secara fisik maupun non- fisik yang merupakan aset dan modal (non materiil) guna mewujudkan eksistensi organisasi.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki peranan penting dalam perekayasaan sebagian besar proses bisnis. Kecepatan, kemampuan pemrosesan informasi, dan konektivitas komputer serta teknologi internet dapat meningkatkan efisiensi proses bisnis. Teknologi informasi adalah seperangkat alat untuk membantu dalam memudahkan pelaksanaan tugas melalui proses informasi. Sedangkan, Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (seperangkat alat keras dan lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan yang mencakup teknologi informasi untuk mengirimkan informasi. Teknologi informasi secara de facto sudah menjadi landasan untuk melakukan bisnis.

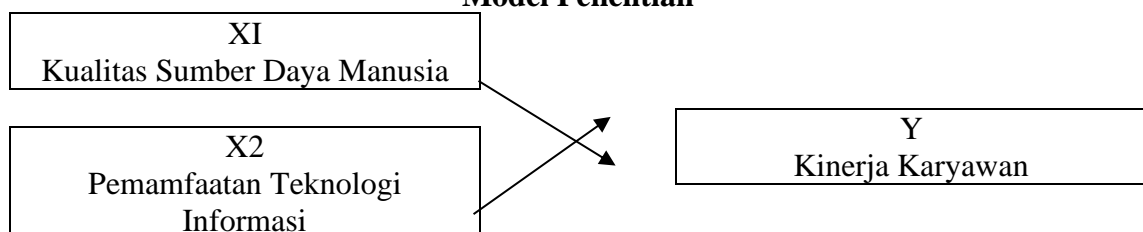
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu, kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Krangka Konsep

Model Penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut :

**Gambar
Model Penelitian**



METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian menurut Moh. Pabundu Tika (2015: 12) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa “desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara

mantap sejak awal, menjadi pegangan Langkah demi Langkah”. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X1) yaitu kualitas sumber daya manusia (x2) Pemanfaatan teknologi dan variabel terkait (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Rukun sahabat senior

PEMBAHASAN

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:114).

Pengujian normalitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

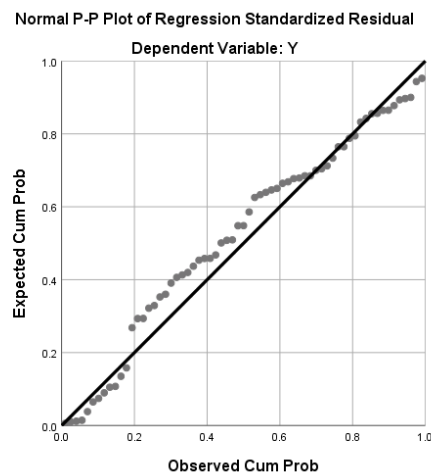
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33511161
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.104
	Positive	.066
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output di atas menunjukkan nilai Asymp.Sig (p-value) sebesar 0,076 yang lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data mengikuti distribusi normal.



Pada grafik Normal P-P plot di atas terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data mengikuti didistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

Pengujian multikolinearitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dasar pengambilan keputusan yakni:

- Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- Jika nilai VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.574	2.339		2.810	.543		
	X1	.548	.078	.554	5.912	.002	.968	1.033
	X2	.664	.089	.690	7.499	.000	.968	1.033

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi multikolinearitas pada model.

Menurut Widarjono dalam Nikolaus Duli (2019:122) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas data menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni:

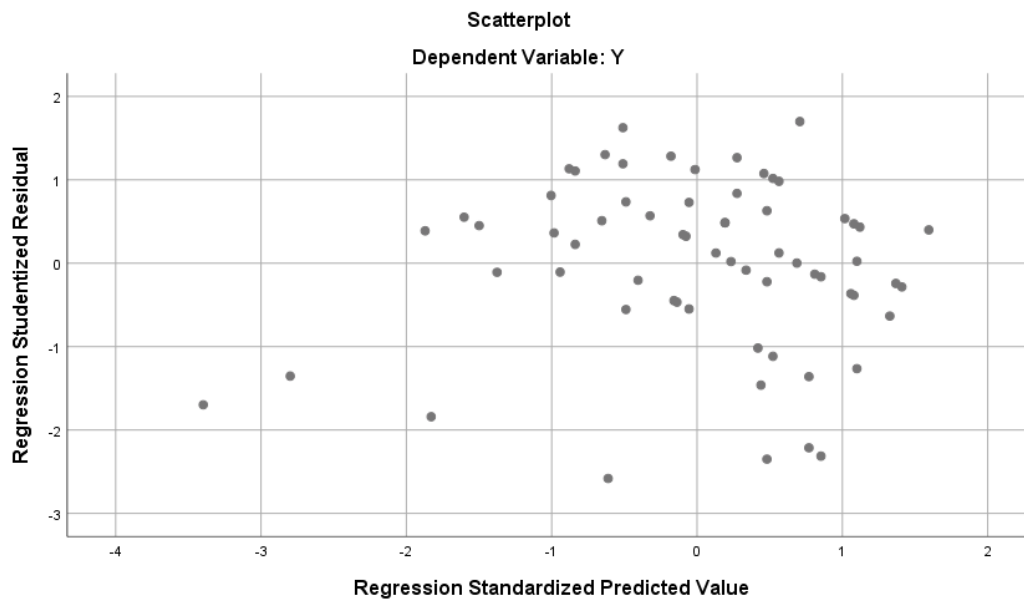
- Jika nilai signifikansi > $\alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi < $\alpha = 0.05$, kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.830	1.438		1.968	.054
	X1	-.067	.054	-.157	-1.234	.222
	X2	.023	.048	.062	.489	.626

a. Dependent Variable: ABSRES

Berdasarkan uji Glejser di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,05 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau asumsi uji heterokedastisitas sudah terpenuhi.



Berdasarkan scatterplot di atas menunjukkan tidak ada pola yang jelas dan di bawah atau disekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heterokedastisitas atau uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Analisis regresi linier berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain.

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	2.339		2.810	.543
	X1	.548	.078	.554	5.912	.002
	X2	.664	.089	.690	7.499	.000

a. Dependent Variable: Y

Diketahui :

$a = 6,574$

$b_1 = 0,548$

$b_2 = 0,664$

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,574 + 0,548 X_1 + 0,664 X_2$$

Penjelasan :

- Constant* sebesar 6,574 yang artinya jika nilai X1 dan X2 adalah 0, maka nilai Y adalah sebesar 6,574
- X1 : nilai koefisien regresi sebesar 0,548 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X1) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,548.
- X2 : nilai koefisien regresi sebesar 0,664 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan (X2) akan membuat bertambahnya nilai (Y) sebanyak 0,664.



Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) menurut Santoso Slamet dalam Nikolaus Duli (2019:155).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- 1) Jika K_d mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen lemah.
- 2) Jika K_d mendeteksi nol (1) maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	.949	.946	1,71140

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel 4.17 di atas,

dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai R-Squared sebesar 0.949, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 94,9% kejadian variabel dependen, sedangkan 5,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.
- b) Nilai R-Squared Adjusted sebesar 0.946, Menunjukkan bahwa variabel independen model dapat menjelaskan sebesar 94,6% kejadian variabel dependen, sedangkan 5,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen menurut Santoso Slamet (2013:126).

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- 1) H_a diterima jika nilai t hitung $>$ t tabel atau Sig $<$ 0,05
- 2) H_o ditolak jika nilai t hitung $<$ t tabel atau Sig $<$ 0,05

Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (T) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.574	2.339		2.810	.543
	X1	.548	.078	.554	5.912	.002
	X2	.664	.089	.690	7.499	.000

Berdasarkan Tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) X1 : Nilai t hitung 5,912 dan nilai signifikansi 0,002 $<$ 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa (X1) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) X2 : Nilai t hitung 7,449 dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05 dapat disimpulkan bahwa (X2) berpengaruh positif atau signifikan terhadap (Y) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen, menurut Santoso Slamet (2013:127). Pengujian uji F

dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.809	2	169.404	30.097	.000 ^b
	Residual	348.976	62	5.629		
	Total	687.785	64			

Berdasarkan tabel 4.16 ANOVA bahwa F_{hitung} sebesar 30.097 dengan menggunakan tingkat kepercayaan ($\alpha=5\%$) diketahui f_{tabel} dengan nilai $n = 65$ yaitu 3,15. F_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah di uraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun sahabat senior** yang secara detail dapat dilihat sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai dengan nilai 5.912 signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,998. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja karyawan di PT Rukun Sahabat Senior . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_1 yang menyatakan “Pengaruh kualitas sumber daya manusia Terhadap Kinerja karyawan” diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya.
2. Berdasarkan statistik t untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi diperoleh nilai 7.499 dengan nilai 1,998 lebih besar dari ($7.499 > 1,998$), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di PT Rukun Sahabat Senior . Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H_2 “Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi Terhadap Kinerja karyawan” diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya.
3. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat Pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi yang diberikan PT Rukun Sahabat Senior akan semakin baik Kinerja Pegawai
4. Dari hasil pengujian diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 30.097 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan di PT Rukun SahabatSenior H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap Kinerja karyawan .
5. F_{hitung} sebesar 30.097 dengan menggunakan tingkat kepercayaan ($\alpha=5\%$) diketahui f

tabel dengan nilai $n = 65$ yaitu 3,15. F hitung lebih besar dari f tabel yang artinya H_0 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rukun Sahabat Senior

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Erlisa Dwi. "Pemanfaatan teknologi informasi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Dan Teknologi Lingkungan* 5.20 (2003): 1-14.
- Fahrizandi, Fahrizandi. "Pemanfaatan Teknologi Informasi di Perpustakaan." *Tik Ilmieu: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 4.1 (2020): 63-76.
- Jin, Tjhai Fung. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja akuntan publik." *Jurnal bisnis dan akuntansi* 5.1 (2003): 1-26.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.
- Maulyan, Feti Fatimah. "Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review." *Jurnal Sains Manajemen* 1.1 (2019): 40-50.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 51-56.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sisca dkk, Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yayasan Kita menulis, 2020), 62
- WARDANI, Dewi Kusuma; ANDRIYANI, Ika. Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap keandalan pelaporan keuangan pemerintahan desa di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 2017, 5.2: 88-98.
- Wartono, Tri. "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4.2 (2017): 41-55.