

**NGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI
INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT DIGITAL MEDIA
TELEMATIKA LAMONGAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Muhamad Ilham Al Farizi
21701081409**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAKSI

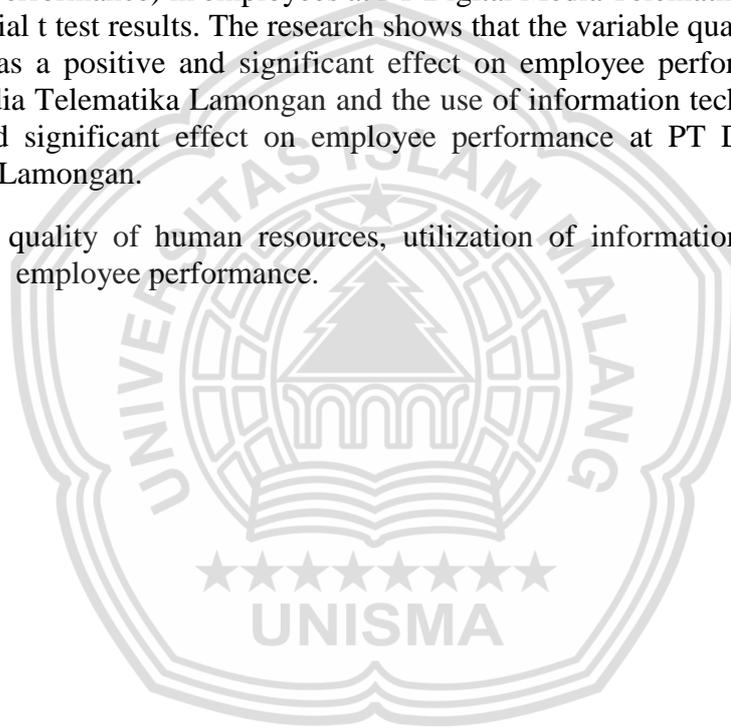
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di pt digital media telematika lamongan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di pt digital media telematika lamongan. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sejumlah 48 responden. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory Research* (Penelitian Penjelasan). Berdasarkan pengujian menggunakan analisis Uji simultan F hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel X (kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) pada karyawan di pt digital media telematika lamongan, dan analisis Uji parsial t hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt digital media telematika lamongan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pt digital media telematika lamongan.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the quality of human resources and the use of information technology on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan. The population in this study were all employees at PT Digital Media Telematika Lamongan. The sample in this study was a saturated sample with a total sample of 48 respondents. The research method in this study uses quantitative research with an Explanatory Research approach (Explanatory Research). Based on testing using the analysis of the simultaneous F test, the results of the study show that there is a significant effect between the X variable (quality of human resources and the use of technology) simultaneously on the Y variable (employee performance) in employees at PT Digital Media Telematika Lamongan, and the partial t test results. The research shows that the variable quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan and the use of information technology has a positive and significant effect on employee performance at PT Digital Media Telematika Lamongan.

Keywords: quality of human resources, utilization of information technology, employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 antarindividu, terasa seperti tidak berjarak. Teknologi informasi memiliki perkembangan yang sangat signifikan di zaman ini serta dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih 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. Digital Media Telematika mengenai penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Digital Media Telematika

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. Digital Media Telematika (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1, menurut data di PT. Digital Media Telematika 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. Digital Media Telematika tersebut,

didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2019 hingga 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Digital Media Telematika Periode Tahun 2019 - 2021

No.	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1.	2019	73%	Baik
2.	2020	65%	Sedang
3.	2021	52%	Buruk

Sumber : PT Digital Media Telematika (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2021. Bahwa kinerja karyawan PT Digital Media Telematika mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 72,34% kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 64% dan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali sebesar 53,33%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja Karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Kinerja sangat perlu untuk diteliti karena dengan penilaian kinerja pengolahan perusahaan menjadi lebih mudah karena perusahaan dapat menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan berdasarkan data yang telah dievaluasi dari kinerja perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai standar, baik kualitas maupun kuantitas. Seorang karyawan akan merasa memiliki kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang telah dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi, karena Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dan menjadi kekuatan internal dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain sebagai kompetitornya. Menurut Sutrisno (2014:6) “Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang bisa didayagunakan oleh perusahaan atau organisasi”. Oleh karena itu Kualitas Sumber Daya Manusia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan pendidikan, pelatihan, kesehatan dan kondisi lingkungan. Tujuan dari pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kualitas Sumber Daya memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan pada jaman sekarang ini sudah sepantasnya didukung oleh teknologi yang canggih untuk mencapai hasil yang maksimal, tapi semuanya tidak akan tercapai tanpa disertai sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas

dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kurangnya kualitas dari sumber daya manusia kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2017) “bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja sekretariat di DPRD Kabupaten Bogor”.

Teknologi informasi dalam suatu perusahaan sangat penting untuk ketepatan waktu dan kebenaran penyediaan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Menurut Diah dan Made (2016:121) “Pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugasnya atau perilaku dalam memanfaatkan teknologi pada saat melakukan pekerjaan”. Dengan berkembangnya teknologi informasi perlu didukung oleh banyak faktor yang diharapkan mampu memberikan kesuksesan dan keberhasilan dari sistem informasi itu sendiri yang tercermin melalui kepuasan pengguna teknologi informasi. Teknologi informasi saat ini telah menjadi pilihan utama dalam sebuah perusahaan yang mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

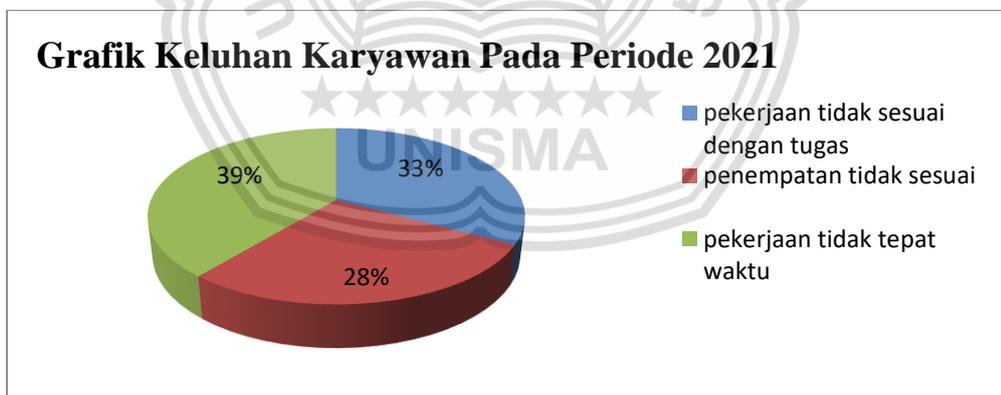
Keberhasilan dari suatu sistem informasi tergantung pada kemudahan penggunaan dan pemanfaatan teknologi yang ada pada suatu perusahaan karena teknologi akan membantu kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Perusahaan harus memperhatikan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi yang sejauh ini keberhasilannya membawa dampak positif dalam

meningkatkan kinerja karyawan baik secara individual, organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan Vincent, dkk, (2020:119) “menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. yang artinya semakin baik pemanfaatan teknologi informasi, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat”. Jadi pemanfaatan teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perkembangan sebuah perusahaan salah satunya adalah PT. Digital Media Telematika Lamongan. PT. Digital Media Telematika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia internet dan jasa lainnya yang berhubungan dengan internet yang mengedepankan kualitas pelayanan terhadap konsumennya. Sehingga secara otomatis sangat dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan juga pemanfaatan teknologi informasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, maka perusahaan harus memperhatikan adanya kualitas sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan. Serta menghasilkan pelayanan yang lebih baik dan berkualitas yang berdayasaing dengan perusahaan lain. Perkembangan PT. Digital Media Telematika tidak terlepas dari perkembangan zaman yang begitu maju. PT Digital Media Telematika sudah memanfaatkan teknologi berbasis komputer yang digunakan untuk mengolah data-data usaha

Berdasarkan hasil observasi di PT Digital Media Telematika di Lamongan, PT. Digital Media Telematika pada periode 2021 memiliki beberapa permasalahan mulai dari hambatan-hambatan dalam kelangsungan berjalannya perusahaan yang tidak lain disebabkan oleh karyawan yang belum melaksanakan tugasnya secara optimal dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang kurang mendukung baik dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, serta adanya keluhan-keluhan dari karyawan dari PT Digital Media Telematika yang kurang puas, keluhan yang timbul antara lain adanya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai tugas maupun fungsi, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berikut adalah gambar grafik mengenai keluhan karyawan :



Sumber : PT Digital Media Telematika (2021)

Gambar 1.1 Data Keluhan Karyawan

Dari data tersebut menunjukkan bahwa keluhan karyawan pada periode 2021 menunjukkan adanya keluhan yang disebabkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas sebanyak 28%, penempatan tidak sesuai sebanyak 39% dan pekerjaan tidak tepat waktu sebanyak 33%. sehingga perusahaan

perlu melakukan Pengembangan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan mengikut sertakan para karyawan dalam pelatihan-pelatihan maupun studi banding agar membuka wawasan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Digital Media Telematika”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pemanfaatan Teknologi ?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi Kinerja Karyawan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi.
2. Untuk mengetahui, menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan saran, masukan dan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan sumber informasi berkaitan dengan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, juga bisa dijadikan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan pada PT Digital Media Telematika. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

a. Simpulan deskriptif

- 1) Variabel kinerja karyawan diapresiasi tertinggi dengan indikator kualitas kerja dengan pernyataan “saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja”. diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangat setuju.
- 2) Kualitas sumber daya manusia diapresiasi tertinggi dengan indikator pelatihan yang teratur dengan pernyataan “Saya memperoleh pelatihan untuk menunjang kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan” diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangat setuju.
- 3) Pemanfaatan teknologi informasi diapresiasi tertinggi dengan indikator intensitas teknologi informasi dengan pernyataan “Dalam bekerja, saya menggunakan teknologi informasi”. diperoleh mean tertinggi dimana karyawan PT Digital Media Telematika cenderung sangat setuju.

- b. Kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan yang dialami oleh peneliti, namun dalam hal ini peneliti mengharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 variabel bebas yaitu kualitas sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi. Oleh karena itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja yaitu pada PT Digital Media Telematika, sehingga hasil dari penelitian ini hanya menyangkut pengaruh variabel bebas dan variabel terikat pada PT Digital Media Telematika.

1.3 Saran

1. Bagi perusahaan

a. Kinerja Karyawan

Untuk lebih memperhatikan lagi indikator kuantitas kerja karena pada variabel kinerja karyawan skor terendah pada indikator kuantitas kerja. Perusahaan sebaiknya meningkatkan kuantitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan.

b. Kualitas sumber daya manusia

Untuk lebih memperhatikan lagi indikator peran dan tanggung jawab karena pada variabel kualitas sumber daya manusia skor terendah pada indikator peran dan tanggung jawab. Perusahaan sebaiknya meningkatkan peran dan tanggung jawab dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan.

c. Pemanfaatan teknologi informasi

Untuk lebih memperhatikan lagi indikator ketersediaan tenaga ahli karena pada variabel pemanfaatan teknologi informasi skor terendah pada indikator ketersediaan tenaga ahli. Perusahaan sebaiknya meningkatkan ketersediaan tenaga ahli dengan merekrut ataupun menyediakan tenaga ahli yang lebih baik.

2. Bagi penulis selanjutnya

- ##### a. Memperluas jangkauan tempat penelitian, karena masih banyak perusahaan yang saata ini ada di indonesia yang layak untuk dijadikan tempat penelitian.

- b. Menambah variabel-variabel independen yang lebih banyak lagi agar memperoleh hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, karena di PT Digital Media Telematika masih banyak faktor-faktor yang dapat diteliti.
- c. Untuk dapat mengkaji lebih banyak referensi yang digunakan untuk menentukan dan menambah variabel dalam penelitian serupa.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. "*Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*." Deepublish.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, dan Sudarsih. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume IV (1) :131-135
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ammir, M. F. 2015. "*Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*". Mitra Wacana Media.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Erlangga,
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks
- Dermawan, D. 2012. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Desmiyawati, 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keandalan dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan: Studi Empiris Pada SKPD Pemda Riau. *Jurnal Akuntansi 2* (2); 163-178. ISSN 2337-4314.
- Diah, M. P. & I Made Sadha Suardika. 2018. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 23.1
- Geovannie, Himawan Lufthi, Kertahdai, dan Rizki Yudhi Dewantara. 2016. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas _ Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pemerintahan (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan). *Jurnal Perpajakan*. Vol. 8 NO. 1.

- Ghozali, I. 2016. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.*" Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Iqbal, M, Rinol Sumantri, Puspa Aulia Apri Yaanti. 2020 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal aghiya stiesnu bengkulu* Vol. 3 No 2 Tahun 2020
- Jejen, L. 2015. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Teknologi Informasi Studi Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Buton Sulawesi Tenggara. *Journal Forum Ekonomi* Vol. 23 No 1 Tahun 2015.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Kasemin, K. 2016. *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*, PRAMEDIA GROUP.
- Kessi, A. M. P., 2019. "*Motivasi, Kompetensi, Dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen.*" Jakad Media Publishing.
- Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi pertama. BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkuprawira, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi (Cet. II, Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 108.
- Ndraha, T. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rieneke Cipta, Jakarta.
- Nurdiansyah, D. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Populis*, Vol.2, No.3, Juni 2017

- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: PT ALFABETA.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabetha.
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Purba, R. A, dkk. 2020. “*Aplikasi Teknologi Informasi, Teori dan Implementasi*.” Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhani, Alvajrin. 2017. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal 270 KINDAI*, Vol 13, No. 3, Juli 2017
- Raharjo M. Dawan 2017. *Intelektual, Intelegensia dan Prilaku politik bangsa*. Mizan, Bandung.
- Rerung, R. R., 2018. “*E-Commerce Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*.” Deepublish.
- Sani, A. & Vivin.M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Seesar Yolivia Astraniez. 2010. *Perbandingan Implementasi Insourcing, Co-Sourcing, dan Outsourcing Dalam Pengembangan Sistem Informasi*. Majalah Ilmiah IPB Bogor
- Silaen, Sofar., 2018., *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, In Media, Bandung
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sobri, Muhammad, E. N. (2017). “*Pengantar Teknologi Informasi- Konsep dan Teori*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Soegoto, Eddy Soeryanto. (2014) *Enterpreneurship: Menjadi Pembisnis Ulung*, Edisi Revisi Elex Media Komputindo.
- Sondang P. (2010), *Teori & Praktek Kepemimpinan Rineka Cipta*, Jakarta.

- Sugiyono. 2017. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*" Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*" Alfabeta.
- Sutarman. 2009. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*: Jakarta. Mandar Maju.
- Robbin, Stephen P 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, hlm. 260.
- Tasnim tasnim, s. w. (2020). "*Pengantar Komunikasi Organisasi*". Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Mnausia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Vincent Bastian Tertio Sayudha, dan Trisni Suryarini. 2020. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15 No.2 2020.
- Wahyuni, Inuk. 2016. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Akuntansi Riset UPI*. ISSN 2086 – 2563.
- Wardani, D. K & Andriyani. I. (2015). "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, vol. 5 No.2 Desember 2020.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja Edisi ketiga*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widoyoko, Eko Putro. 2016. *Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Winarno. 2013. *Pembelajaran Pendidikan Kewarganegaraan Isi, Strategi, dan Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.