

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEALER YAMAHA ALFA SCORPII 2 PASIR PENGARAIAN DAN BANGUN JAYA

M. Farhan Jamal¹, Hidayat², Sherliyana Anggraini³

1,2,3Universitas Pasir Pengaraian

Email : farhanhan098@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the role of human resource management on employee performance at the Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian and Bangun Jaya dealerships. The population in this study was all employees at the Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian and Bangun Jaya dealerships. The study sample used a saturated sampling technique, with a total of 37 employees. The independent variable in this study was human resource management (X), and the dependent variable (Y) was employee performance. Data collection methods used questionnaires and documents. Data analysis used simple linear regression using SPSS 21, resulting in a regression equation of $Y = 0.965 + 0.647X + e$. The results of the simple linear regression analysis indicate a positive influence between human resource management and employee performance of 0.709. The conclusion of this study is that human resource management has a significant influence on employee performance.

Keywords : Human Resource Management, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sebanyak 37 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini manajemen sumber daya manusia (X), variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana menggunakan program SPSS 21 diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 0.965 + 0.647X + e$. Dari hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh yang positif antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan sebesar 0,709. Kesimpulan dari penelitian ini manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dan tak terpisahkan sehingga dalam suatu organisasi ada bagian khusus yang menangani masalah sumber daya manusia, misalnya bagian kepegawaian pada organisasi pemerintahan, bagian HRD (*Human Resources Division*) pada organisasi swasta, ada juga yang menyebutnya bagian personalia dan istilah lainnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) merupakan salah satu aspek vital dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pasar. MSDM tidak hanya berkaitan dengan rekrutmen dan penggajian, tetapi juga meliputi pengembangan karyawan, penilaian kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, MSDM berperan sebagai penghubung antara strategi perusahaan dan pelaksanaan operasional di tingkat individu.

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan sangat erat dan saling mempengaruhi. MSDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai praktik seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penilaian kinerja yang adil. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam MSDM dapat memberikan hasil yang signifikan bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga memberikan umpan balik penting bagi praktik MSDM. Kinerja yang rendah bisa menjadi indikator bahwa ada yang kurang dalam pendekatan manajemen, seperti kurangnya dukungan atau pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang sistematis dan berkesinambungan menjadi kunci untuk memahami kebutuhan karyawan dan mengembangkan strategi MSDM yang lebih efektif. Dengan menciptakan siklus feedback ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Dengan banyaknya sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan maka banyak pula sifat dan karakteristik yang melekat pada karyawan tersebut. Perusahaan akan menghadapi masalah sumber daya manusia yang tidak mampu bekerja dengan efektif dan efisien, adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan perusahaan, adanya karyawan yang bekerja tidak optimal sehingga hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, bisa menjadi bagus atau buruk kinerjanya tergantung kepada keahlian yang dimilikinya.

Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 merupakan salah satu dealer resmi dari Yamaha yang beroperasi di wilayah Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya. Dealer ini didirikan dengan tujuan untuk menyediakan produk-produk berkualitas dari Yamaha, termasuk sepeda motor, suku cadang, dan layanan purna jual yang memuaskan. Dengan lokasi strategis dan fasilitas yang memadai, dealer ini berkomitmen untuk memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan, baik dalam proses pembelian maupun layanan setelahnya. Dealer ini juga berperan aktif dalam memperkenalkan berbagai inovasi dan teknologi terbaru dari Yamaha kepada masyarakat setempat. Namun, meskipun memiliki tim yang kompeten, Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 menghadapi sejumlah tantangan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia karyawan. Salah satu tantangan utama adalah mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja di tengah tekanan yang tinggi,

terutama dalam menghadapi fluktuasi pasar dan persaingan yang ketat. Selain itu, kebutuhan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis juga menjadi tantangan, mengingat perkembangan teknologi yang cepat dalam industri otomotif. Untuk mengatasi tantangan ini, manajemen perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif, termasuk program pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

Masalah kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 sering kali muncul sebagai akibat dari berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu masalah yang paling mencolok adalah rendahnya tingkat produktivitas di beberapa departemen, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dan dukungan dari manajemen. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai atau ada ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan, pada gilirannya, mengganggu kinerja keseluruhan. Selain itu, tingkat absensi yang tinggi juga menjadi masalah yang menghambat kelancaran operasional dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Di sisi lain, kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan. Dengan perkembangan teknologi yang cepat dalam industri otomotif, karyawan perlu terus menerus diperbarui pengetahuan dan keterampilannya agar tetap relevan. Jika dealer tidak menyediakan pelatihan yang memadai, karyawan mungkin kewalahan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam pekerjaan dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menilai dan mengidentifikasi masalah kinerja ini secara menyeluruh, serta merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya, terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, proses rekrutmen dan seleksi yang panjang dan rumit seringkali mengakibatkan banyak posisi kosong dalam tim penjualan, sehingga target penjualan tidak tercapai. Selain itu, karyawan baru mengalami kesulitan dalam memahami produk dan layanan yang ditawarkan karena kurangnya program pelatihan yang sistematis, yang berdampak pada tingkat kepercayaan diri mereka dalam melayani pelanggan. Di sisi lain, sistem penghargaan dan insentif yang tidak memadai membuat karyawan yang berprestasi merasa kurang dihargai, sehingga mereka kehilangan motivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan *et al.*, (2022), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan

penting dan dominan dalam manajemen Sumarsono (2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Selanjutnya Siagian (2019) menyatakan bahwa indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut: (1) Perencanaan SDM, (2) Rekrutmen, (3) Seleksi dan penempatan karyawan (4) Pelatihan dan pengembangan karyawan, (5) penilaian kinerja (6) Kebijakan kompensasi dan balas jasa.

Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Simamora (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan empat indikator menurut Prawirosentono (2018), sebagai berikut : (1) Efektivitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan tanggung jawab, (3) Disiplin (4) Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini seluruh karyawan Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya berjumlah sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari: kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiridari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, analisis regresi linier sederhana, Uji Koefisien Determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian Dan Bangun Jaya Hasil pengolahan data yang diperoleh peneliti disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesa

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.286	.777
Audit manajemen sumber daya manusia	9.234	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan atas hasil pengujian yang terdapat dalam Tabel 1, terdapat nilai t dan sig untuk variabel independen yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan pada uji t . Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang telah diperhitungkan yaitu sebesar 2,03011. Cara kedua dengan menggunakan nilai Sig yang terdapat didalam tabel, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika nilai Sig lebih besar dari tingkat signifikan maka H_0 akan diterima, sedangkan jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka H_a akan diterima dan h_0 ditolak.

Dari hasil perhitungan, variabel manajemen sumber daya manusia memiliki t_{hitung} sebesar 9,234 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03011 dan nilai Sig sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Tri Widodo dkk (2024), Afra dan Mirzam (2025), Setiawan (2022), Ridwan, M F , & Suprpto, E (2020), Budianto, Vitria, A , & Yulianti, F (2020, Fizia dan Nani (2018), Miranda (2023) dan Agus dan Aurelia (2024) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan sangat erat dan saling mempengaruhi manajemen sumberdaya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai praktik seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penilaian kinerja yang adil. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, investasi dalam manajemen sumberdaya manusia dapat memberikan hasil yang signifikan bagi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga memberikan umpan balik penting bagi praktik manajemen sumberdaya manusia. Kinerja yang rendah bisa menjadi indikator bahwa ada yang kurang dalam pendekatan manajemen, seperti kurangnya dukungan atau pelatihan yang memadai. Oleh karena itu, evaluasi kinerja yang sistematis dan berkesinambungan menjadi kunci untuk memahami kebutuhan karyawan dan mengembangkan strategi manajemen sumberdaya manusia yang

lebih efektif Dengan menciptakan siklus feedback ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Peran manajemen sumber daya manusia di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai TCR sebesar 79,57% yang berada pada kriteria baik, artinya secara umum kesadaran dan pemahaman seluruh karyawan terhadap tugasnya masing-masing, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai yang dibebankan kepadanya.
2. Kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai TCR sebesar 79,73% yang berada pada kriteria baik, artinya secara umum karyawan mampu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kemampuan berkolaborasi, serta kepatuhan terhadap tenggat waktu.
3. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya yang didukung dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,234 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,03011 dan nilai Sig sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Dealer Yamaha Alfa Scorpii 2 Pasir Pengaraian dan Bangun Jaya hendaknya dapat mempertahankan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang sudah baik dengan tetap memberdayakan karyawan agar lebih menguasai bidang pekerjaannya dengan rutin mengadakan pelatihan sehingga dapat menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti menambahkan variabel gaji, lingkungan kerja, promosi dan sebagainya yang tidak dimasukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Revika.
- Afra Maurice Cinta Refiyana, & Mirzam Arqy Ahmadi. (2025). Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 13(3), 21–30. <https://doi.org/10.8734/musytari.v13i3.9560>.
- Agus Rohmat Hidayat dan Aurelia Widya Astuti. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal LOCUS: Penelitian & Pengabdian – Vol 3 No 9, Hal 776-786*.
- Agus Tri Widodo, Muh Iqbal Yusuf dan Martius.(2024). Peran manajemen sumber daya manusia terhadap hasil kinerja karyawan pt. Vios tirta permata. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, Vol. 3, No. 2: 24-36
- Bambang Wahyudi. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan Karyawan Pada PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 11–24.
- Bayangkara, IBK. (2018). *Audit Manajemen:Prosedur dan Implementasi*. Jakarta:.. Salemba Empat.
- Budianto, Vitria, A., & Yulianti, F. (2020). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cv. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. *Jurnal Penelitian*.
- Dwi Mahriza, Rani Febriyanni dan Indra Syahputra. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Di MTs. Al-Fath Gebang. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis, Volume 4, Nomor 1:128-137*.
- Fitriyani. (2018). *Manajemen & evaluasi Kinerja*. Jakarta: Ghalia.
- Fizia Melati Sukma dan Nani Sutarni. (2018). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Berbasis (ISO 9001:2008) terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3 No. 2, Hal. 99-105
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. *In Journal of Management and Accounting (JMA) (Vol. 1, Issue 1)*.
- Kusumawardani, V. P., & Claudia, M. (2024). Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kultur Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Kalteng. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 29–37
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira dan Hubeis (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Miranda Fahriani. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 3 Sei Batang Hari Medan. *Akuntansi'45, Vol 4 No. 2, , Hal 436-448*.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>

- Prawirosentono, Suyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Reskiani, Mahfudnurnajamuddin dan Budiandriani. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia serta Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pemerintahan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.7, No.2:
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 127. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55179>.
- Siagian P, Sondang. (2019). *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- Simmamora, Hendry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Sivanissa, N., & Azizah, H. (2022). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 114–120.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 318–326.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yatipai, T., Montolalu, J., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.