

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance

Wilbert Fortino^{1)*}

1) Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan di lingkungan organisasi. Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, dan performa kerja secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei pada 50 karyawan yang bekerja di beberapa coffee shop di Kota Medan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, seperti status sebagai karyawan tetap dan masa kerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,484$; $t = 6,049$; $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan praktik MSDM, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang terencana dan terintegrasi dapat mendorong keterlibatan serta produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Employee engagement, Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in enhancing employee engagement and performance within organizational settings. Employee engagement is a key factor influencing productivity, loyalty, and overall job performance. A quantitative descriptive approach was applied using a survey method involving 50 employees working in coffee shops in Medan City. The sample was determined using purposive sampling based on inclusion criteria such as permanent employment status and a minimum of one year of service. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results indicate that HRM practices have a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 0.484$; $t = 6.049$; $p < 0.05$). This suggests that effective HRM implementation significantly improves employee performance. The study concludes that well-planned and integrated HRM strategies substantially contribute to higher employee engagement and sustainable productivity.

Keywords: Employee engagement, Human Resource Management Employee Performance.

*E-mail: wilbertsen@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja yang semuanya berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan (Aurelika & Verawati, 2022; Saputra, 2023).

Penelitian terbaru oleh (Nathaniel & Wah, 2025) menegaskan bahwa penerapan strategi MSDM yang berorientasi pada kompetensi mampu meningkatkan employee engagement secara signifikan. Selain itu, (Lartey, 2021) menemukan bahwa pelatihan yang terencana dan sistem penghargaan berbasis kinerja menjadi faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Keterlibatan karyawan merujuk pada tingkat komitmen emosional dan intelektual yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan, tim, dan organisasinya. Ini bukan hanya tentang kepuasan kerja atau kebahagiaan, melainkan sejauh mana karyawan merasa terhubung, termotivasi, dan antusias untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Karyawan yang terlibat secara mendalam akan menginvestasikan upaya ekstra, menunjukkan inisiatif (Maharani, 2019),

Dampak langsung dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja dapat dilihat pada produktivitas. Karyawan yang terlibat cenderung lebih fokus, efisien, dan berdedikasi pada tugas-tugas mereka. Mereka kurang terdistraksi dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi dan tepat waktu. Hal ini menghasilkan peningkatan output, baik dalam volume maupun kualitas, yang secara signifikan berkontribusi pada pencapaian target individu dan tim (Anjani & Lubis, 2022).

Selain produktivitas, keterlibatan juga memengaruhi kualitas kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas akan lebih cermat dalam melaksanakan tugas, memperhatikan detail, dan berupaya untuk menghindari kesalahan. Mereka memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap hasil kerja mereka, sehingga mendorong mereka untuk menghasilkan produk atau layanan yang superior. Ini mengurangi tingkat cacat, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat reputasi organisasi. Keterlibatan karyawan juga berkorelasi erat dengan inovasi dan kreativitas. Ketika karyawan merasa aman, didukung, dan dihargai, mereka lebih berani untuk mengemukakan ide-ide baru, bereksperimen dengan pendekatan yang berbeda, dan mencari solusi inovatif untuk masalah. Lingkungan yang mendorong keterlibatan akan menciptakan ruang di mana karyawan merasa diberdayakan untuk berpikir di luar kotak, yang esensial untuk adaptasi dan pertumbuhan organisasi di pasar yang dinamis.

Aspek penting lainnya adalah tingkat kehadiran dan retensi karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah karena mereka merasa lebih bertanggung jawab dan memiliki tujuan untuk datang bekerja. Selain itu, mereka juga memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Tingkat retensi yang tinggi mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta mempertahankan pengetahuan institusional yang berharga di dalam perusahaan, yang semuanya mendukung kinerja jangka panjang. Keterlibatan juga berdampak pada layanan pelanggan. Karyawan yang terlibat secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi mereka akan lebih ramah, responsif, dan proaktif dalam berinteraksi dengan pelanggan. Mereka memahami bahwa kepuasan pelanggan adalah kunci keberhasilan bisnis dan akan berusaha keras untuk memenuhi dan melampaui harapan pelanggan. Hal ini tidak hanya

meningkatkan loyalitas pelanggan tetapi juga berpotensi menciptakan promotor merek bagi perusahaan (Susilo & Abdurrahman, 2023).

Singkatnya, keterlibatan karyawan bukan sekadar konsep "lunak", melainkan pendorong kuat yang memiliki dampak nyata dan terukur pada berbagai aspek kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan menumbuhkan lingkungan di mana karyawan merasa terhubung, termotivasi, dan berdaya, perusahaan dapat membuka potensi penuh sumber daya manusianya, yang mengarah pada peningkatan produktivitas, kualitas, inovasi, retensi, dan kepuasan pelanggan. Investasi dalam keterlibatan karyawan adalah investasi strategis untuk kinerja dan pertumbuhan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh MSDM terhadap kinerja (Nurwati, 2021). Ketidakkonsistenan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, indikator MSDM yang digunakan, serta keberadaan variabel moderator seperti keterlibatan atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menjelaskan kembali hubungan tersebut dengan konteks berbeda, yaitu industri coffee shop di Kota Medan, yang memiliki karakteristik SDM dinamis dan tingkat retensi yang relatif rendah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi peran MSDM dalam membangun keterlibatan dan motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pelaku usaha dalam menyusun strategi MSDM yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan coffee shop di Jalan Harmonika Baru, Medan Baru, dengan jumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi sebagai berikut: (1) karyawan tetap; (2) masa kerja minimal satu tahun, dan (3) bersedia berpartisipasi secara sukarela. Metode ini dipilih karena mampu memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang relevan dengan fenomena yang diteliti, sebagaimana direkomendasikan oleh (Sekaran & Bougie, 2020) dalam studi metodologi penelitian sosial. Dalam purposive sampling, sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian akan dibatasi secara jelas sebagai berikut:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia (X): pendekatan strategis untuk mengelola aset manusia dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan indikator yaitu (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) perencanaan sumber daya manusia; (3) manajemen kinerja dan (4) kesejahteraan dan keselamatan kerja.
- b. Kinerja karyawan (Y): tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, dengan indikator yaitu (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) efisiensi; (4) keandalan; (5) inisiatif.

Metode analisis data dalam penelitian melibatkan serangkaian prosedur untuk memastikan keabsahan dan keandalan data serta menguji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mengukur apa yang

seharusnya diukur, sering dilakukan dengan analisis korelasi antara item dan skor total. Uji reliabilitas, seperti menggunakan Cronbach's Alpha, mengukur konsistensi internal instrumen, memastikan bahwa hasil pengukuran stabil dan dapat diandalkan. Selanjutnya, uji asumsi klasik dalam analisis regresi dilakukan untuk memeriksa apakah data memenuhi syarat tertentu, seperti normalitas, dan linearitas untuk analisis regresi yang valid.

Setelah memenuhi asumsi klasik, analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, sedangkan uji koefisien determinasi (R^2 atau KD) digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil uji regresi dan uji t memberikan wawasan tentang kekuatan dan signifikansi hubungan, sementara uji KD menggambarkan kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen dalam penelitian. Analisis ini memberikan dasar statistik untuk menarik kesimpulan dan membuat rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan data responden yang terkumpul, dapat dikategorikan menjadi dua karakteristik, yaitu jenis kelamin dan usia:

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah responden lebih banyak daripada laki-laki lebih banyak daripada perempuan yaitu 32 orang atau 73% responden laki-laki sedangkan 18 orang atau 27 % responden perempuan.

Usia

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 10-18 tahun sebanyak 13 orang dengan prosentase 27%, responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 50 orang dengan prosentase 67%, dan responden dengan usia lebih dari 25 tahun sebanyak 7 orang dengan prosentase 7%,

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji statistik dilakukan dengan uji statistik nonparametrik kolmogorov smirnov dengan kriteria, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.53153175
	Absolute	.172
Most Extreme Differences	Positive	.111
	Negative	-.172
Kolmogorov-Smirnov Z		1.213
Asymp. Sig. (2-tailed)		.105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan memiliki distribusi normal.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kriterianya jika koefisien signifikansi lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5% atau 0.05, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	1023.980	20	51.199	1.982	.045
	Linearity	767.076	1	767.076	29.688	.000
	Deviation from Linearity	256.904	19	13.521	.523	.928
Within Groups		749.300	29	25.838		
Total		1773.280	49			

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa model telah sesuai dalam bentuk linear, karena hubungan antara variabel independen manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,928 lebih besar dari 0,05.

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut adalah tabel hasil uji regresi linear sederhana manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.924	1.923		2.560	.014
	MSDM	.484	.080	.658	6.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, maka hasilnya dimasukkan dalam rumus berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,924 + 0,484 \text{ Manajemen Sumber Daya Manusia}$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = 4,924, artinya bahwa jika variabel manajemen sumber daya manusia dianggap konstan atau nol, maka rata-rata kinerja karyawan ialah sebesar 4,924.
- Koefisien regresi manajemen sumber daya manusia sebesar 0,484, artinya bahwa setiap peningkatan 1% dari variabel manajemen sumber daya manusia maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,484. Nilai beta pada kolom unstandardized coefficients adalah 0,484, artinya pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia

terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan positif karena nilai beta tidak bersimbol negatif melainkan positif.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Tingkat signifikansi Uji t dapat dilihat dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Bentuk pengambilan keputusannya adalah Jika thitung lebih kecil dari ttabel H_0 diterima, maka variabel independen berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel dependen dan Jika thitung lebih besar dari ttabel H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai ttabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,676. Didapat dari tabel distribusi t, dengan deegree of freedom (df) sebesar 48 didapat dari pengurangan banyaknya observasi sebesar 50 dikurangi dengan jumlah variabel (bebas dan terikat) yaitu dua dan uji one tail test 0,05. Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai thitung 6,049 lebih besar dari ttabel dengan nilai 1,676. Berati H_0 ditolak, maka variabel manajemen sumberdaya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.421	4.578

a. Predictors: (Constant), MSDM

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4, perhitungan R square sebesar 0,433. Hal ini berarti bahwa sebesar 43,3% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan variabel sumber daya manusia, sedangkan sisanya sebesar 56,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Manajemen sumber daya yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja, waktu, dan teknologi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik mencakup perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Proses manajemen ini menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memastikan bahwa setiap individu memahami perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan analisis data uji linier sederhana didapatkan nilai beta pada kolom unstandardized coefficients adalah 0,484, artinya pengaruh variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan positif karena nilai beta tidak bersimbol negatif melainkan positif. Pada uji t nilai thitung 6,049 lebih besar dari ttabel dengan nilai 1,676. Berati H_0 ditolak, maka variabel manajemen sumberdaya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Putri et al., 2022) bahwa praktik MSDM yang efektif berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini juga konsisten dengan pendapat dari (Rahmawati et al., 2024) yang menyatakan bahwa dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas pegawai, dan pada akhirnya, keberlanjutan bisnis.

Fungsi MSDM yang baik mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memaksimalkan potensi karyawan. Rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, serta sistem kompensasi berbasis kinerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu, komunikasi internal yang terbuka membantu memperkuat rasa kepemilikan terhadap organisasi (Susilo & Abdurrahman, 2023)

Dengan demikian, MSDM yang terintegrasi berperan strategis dalam meningkatkan kepuasan, retensi, dan produktivitas karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menempatkan fungsi MSDM sebagai pilar utama strategi bisnis.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Adhya Group Medan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai karakteristik karyawan dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan loyalitas kerja. Manajemen perlu meningkatkan pelatihan bagi pimpinan divisi agar memahami penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan situasional. Diperlukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan untuk membangun kepercayaan dan kepuasan kerja. Program pengembangan kepemimpinan (leadership development) harus difokuskan pada peningkatan empati, motivasi, dan keterampilan interpersonal. Penelitian mendatang disarankan menambahkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi, serta memperluas cakupan ke perusahaan lain di sektor jasa dan kreatif untuk memperkuat generalisasi temuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, khususnya pada industri coffee shop di Medan. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan pelaksanaan MSDM yang efektif, seperti pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi yang adil. Perusahaan perlu memperkuat fungsi MSDM dengan Mengembangkan program pelatihan berkelanjutan; Menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja; Menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas; Meningkatkan komunikasi dan budaya kerja positif. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu wilayah dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Penelitian berikutnya disarankan untuk melibatkan variabel lain seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara MSDM dan kinerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya bagi semua pihak yang membantu penelitian ini, termasuk para pegawai di Cafe, Coffee Shop, dan Warung Kopi bersedia menjadi responden dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M., & Anggia Sari Lubis. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(02), 116–127. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i02.106>
- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal EMBIS*, 3(1), 65–72.

- Lartey, F. M. (2021). Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 135–158. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92010>
- Maharani, D. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(2). <https://doi.org/10.33005/jdg.v9i2.1637>
- Nathaniel, A., & Wah, N. C. (2025). The Influence of Reward Systems on Employee Performance among Corporate Organizations in Kuching, Sarawak: Mediating Role of Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 1–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5393326>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Rahmawati, F. dwi, Al-Habsy, A. zein arsyad, & Mardiyah, M. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 107–122.
- Saputra, I. (2023). Strategi Menyikapi Tantangan Dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi : Tinjauan Literatur. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(11), 1879–1889. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i11.550>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th Editio, Vol. 34, Issue 7). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>
- 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. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>