

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai

Kannia Rinjani Putri Zahra¹, Khofifah Putri Cahyani², Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas³

^{1,2,3} Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 11 November 2025

Revised: 16 Desember 2025

Accepted: 31 Desember 2025

Keywords:

HRM;

Effectiveness;

Efficiency;

Employee Performance.

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in improving the effectiveness and efficiency of employee performance. Quality human resources are the main driver in achieving organizational goals. This study aims to examine the role of HRM in improving employee performance through a qualitative descriptive approach. The method used is a literature study. The results show that empowerment, development, assessment, rewards, and career management are crucial aspects in HRM management. The application of appropriate HRM principles can create a conducive work environment, increase motivation, and maintain employee loyalty. Therefore, successful HRM management directly contributes to the achievement of organizational goals and long-term sustainability.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pendorong utama dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan adalah studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, pengembangan, penilaian, penghargaan, dan manajemen karier merupakan aspek penting dalam manajemen SDM. Penerapan prinsip-prinsip SDM yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang berhasil secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan jangka panjang.



© 2025 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Kannia Rinjani Putri Zahra

Email: kanniarinjani0813@student.esaunggul.ac.id

How to Cite: Zahra, K.R.P., Cahyani, K.P., Tyas, A.A.W.P. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai. *Sosio e-Kons*, 17 (3), 299-306

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas SDM yang baik menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Manajemen SDM berfungsi untuk memanfaatkan individu dalam organisasi secara efektif, menciptakan budaya kerja yang positif sehingga mampu mendorong motivasi serta meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Kualitas dan kapabilitas SDM merupakan kunci keberhasilan dalam merespon tantangan eksternal dan dengan pengelolaan yang baik maka SDM dapat meningkatkan daya saing organisasi serta membantu mencapai kesuksesan jangka panjang. Selain itu, strategi manajemen SDM yang tepat dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan, sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada pengelolaan dan pemanfaatan peran manajemen SDM untuk mencapai tujuan strategis (Pahira & Rinaldy, 2023).

Manajemen SDM menurut Henry Simamora dalam (Fachrurazi et al., 2021) adalah proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok kerja. MSDM juga meliputi perencanaan, perancangan, dan penerapan sistem, perencanaan tenaga kerja, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta penciptaan hubungan perburuhan yang harmonis.

Manajemen SDM dapat berfungsi sebagai pengelola dan pengembang sumber daya manusia dalam organisasi yang secara langsung mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Efektivitas kinerja pegawai mengacu pada seberapa jauh staf dapat meraih sasaran yang ditentukan oleh lembaga. MSDM berkontribusi dalam hal ini melalui berbagai strategi. Dengan memastikan pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dalam mencapai target dan tujuan bisnis. Selain itu, kinerja manajemen yang baik dapat membantu pegawai memahami ekspektasi dan berusaha mencapainya. Di sisi lain, efisiensi kinerja pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin. MSDM berperan dalam membangun lingkungan kerja yang mendorong efisiensi melalui pengelolaan konflik yang efektif, komunikasi yang transparan, serta pemberian insentif yang sesuai. Dengan mengurangi hambatan dalam komunikasi dan menciptakan suasana kerja yang positif, pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Melalui pendekatan MSDM ini, organisasi dapat mengelola SDM secara lebih menyeluruh dan terintegrasi agar kinerja pegawai meningkat secara optimal (Siska Asriyanti et al., 2024).

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam mengoptimalkan fungsi MSDM karena berbagai faktor seperti faktor secara psikologis dimana kemampuan pegawai mencakup dua aspek yaitu kemampuan potensi dan kemampuan nyata pengetahuan serta keterampilan. Selain itu, faktor motivasi merupakan unsur yang muncul dari sikap pegawai dalam menanggapi berbagai situasi di wilayah kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, pemberdayaan, kompetensi, kondisi tempat kerja, serta pelatihan dan pengembangan (Aswaruddin et al., 2023). Permasalahan umum dalam pengelolaan SDM yang mempengaruhi kinerja pegawai mencakup kurangnya pengembangan keterampilan, komunikasi yang buruk, penilaian kinerja yang tidak efektif, keseimbangan kerja dan hidup yang terganggu dan lingkungan kerja yang negatif (Rohana et al., 2024).

Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran manajemen sumber daya manusia menjadi penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Penerapan prinsip-prinsip MSDM yang tepat memungkinkan organisasi membangun lingkungan kerja yang mendukung, mempertahankan loyalitas pegawai, serta mencapai sasaran kinerja secara berkesinambungan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah secara lebih mendalam dengan melakukan studi literatur untuk menganalisis peran MSDM secara mendalam dan memberikan rekomendasi aplikatif bagi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode studi literatur. Studi literatur merupakan teknik untuk mengumpulkan informasi dari beragam sumber tertulis, seperti buku, artikel jurnal, dokumen resmi, dan laporan penelitian terdahulu. Metode ini penting karena membantu peneliti memahami landasan teoritis dari topik yang diteliti (Fatimah et al., 2025). Pada penelitian ini, data dikumpulkan dan dianalisis dari berbagai sumber tertulis, khususnya jurnal ilmiah, dengan data primer yang berfokus pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), efektivitas, dan efisiensi kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan pencarian dengan kata kunci spesifik seperti “manajemen sumber daya manusia”, “efektivitas kinerja pegawai”, dan “efisiensi MSDM”. Kemudian data yang sudah dilakukan, di analisis dengan menerapkan *content analysis* kualitatif secara tematik, meliputi klasifikasi tema sesuai dengan teori dasar manajemen SDM seperti menurut Henry Simamora, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek seperti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian ketidakseimbangan, serta pengelolaan individu dalam organisasi atau kelompok kerja. Hal ini juga meliputi perancangan dan penerapan sistem yang berkaitan dengan perencanaan, penataan personalia, pengembangan dan manajemen karir karyawan, evaluasi kinerja, pemberian hibah, serta penciptaan hubungan industrial yang harmonis (Fachrurazi et al., 2021). Kemudian, pengutipan referensi, abstraksi, dan interpretasi untuk mengidentifikasi kesenjangan serta rekomendasi praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran MSDM semakin krusial dalam upaya mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. MSDM tidak hanya menitikberatkan pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup aspek lainnya, melibatkan strategi serta praktik yang dirancang untuk mengoptimalkan setiap potensi individu dalam organisasi. Henry Simamora menjelaskan bahwa pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek penting, seperti pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian ketidakseimbangan, dan pengelolaan individu. Dengan pemahaman dan penerapan teori tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi, pertumbuhan, dan kinerja pegawai (Fachrurazi et al., 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan berbagai temuan terkait peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran komprehensif dari studi literatur terkait:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Tema	Judul penelitian	Hasil	Temuan
1	Mawaddatul Fatiha Ridwan, dan Edy Suprpto	Penilaian Manajemen Sumber Daya Manusia.	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah.	Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel staffing, performance evaluation, dan compensation dengan kinerja karyawan.	a. Peran manajemen sumber daya manusia dalam aspek staffing, performance evaluation, dan compensation tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja di Bank Muamalat Indonesia. b. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain

					seperti lingkungan kerja, fasilitas kantor, dan motivasi dari atasan mungkin lebih berpengaruh pada kinerja karyawan daripada variabel MSDM yang diteliti.
2	Jennatul Ma'wa, Anisah Choirunnisa, dan Muhammad Alkirom Wildan. (Jennatul Ma'wa et al., 2025).	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM yang efektif sangat penting dalam menghadapi tantangan digitalisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, dan mengintegrasikan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang membuat proses lebih efisien.	<ul style="list-style-type: none"> a. Terdapat resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan pelatihan yang berkelanjutan menjadi tantangan utama. b. Penggunaan alat digital dan platform kerja online mampu meningkatkan efisiensi dan kolaborasi yang berujung pada produktivitas yang lebih tinggi. c. Organisasi perlu menyesuaikan strategi SDM mereka agar responsive terhadap perubahan teknologi serta kebutuhan pasar.
3	Muhammad Zidan (Zidan, 2023).	Pendayagunaan Manajemen Sumber Daya Manusia	Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Nafac Mitra Utama	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa efektivitas MSDM di PT. Nafac Mitra Utama memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu.	<ul style="list-style-type: none"> a. MSDM sudah berjalan dengan baik, tetapi tetap ada ruang untuk perbaikan agar lebih efektif dalam memanfaatkan potensi karyawan. b. Pelatihan yang tepat, komunikasi yang baik, dan penghargaan menjadi faktor pendorong utama efektivitas kinerja karyawan. c. Menghadapi tantangan biaya pelatihan dan perlunya perencanaan anggaran yang cermat untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien.
4	Dwi Putri Garini dan Muhammad Zaki Rahman	Pengembangan Manajemen	Strategi Manajemen Sumber Daya	Hasil penelitian ini adalah strategi seperti	<ul style="list-style-type: none"> a. Menunjukkan bahwa Diskominfo Kota Banjar berada pada posisi

	(Putri Garini & Zaki Rahman, 2024).	Sumber Daya Manusia	Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar	pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan kompensasi dan insentif memainkan peran signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Kemudian, terdapat kecenderungan positif dalam kinerja pegawai di organisasi, ditandai dengan meningkatnya target capaian hasil kinerja setiap tahunnya.	tumbuh dan membangun, dengan rekomendasi untuk memanfaatkan peluang pengembangan SDM secara intensif. b. Perlu diadopsi strategi MSDM yang lebih efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai untuk bisa diterapkan oleh instansi lain.
5	Ernawati, Suherman, Sumiyanto, Ali Rachman Banjar Nohar, Mujiarto, dan Fairizia Saputra. (Ernawati et al., 2025)	Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia	Penerapan Digital HR Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah Penerapan Digital HR menunjukkan dampak signifikan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis digital meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai, dan digital HR memungkinkan otomasi proses manual, mempercepat rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengembangan pegawai.	a. Banyak pegawai menunjukkan resistensi terhadap teknologi baru, yang memerlukan sosialisasi dan pelatihan lebih lanjut. b. Pentingnya melibatkan pegawai dalam proses transisi agar dapat memanfaatkan sistem Digital HR secara optimal. c. Digital HR memberikan perusahaan keunggulan kompetitif dengan kemampuan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan pasar.

Pembahasan

Berdasarkan tabel 1 Penelitian terdahulu diatas, Penelitian pertama oleh Mawaddatul Fatiha Ridwan dan Edy Suprpto mengungkapkan hubungan yang sangat lemah antara variabel MSDM seperti staffing, performance evaluation, dan compensation dengan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia. Temuan ini menyoroti bahwa faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, fasilitas kantor, dan motivasi dari atasan, cenderung lebih berpengaruh daripada praktik MSDM standar, yang mengindikasikan kelemahan implementasi di sektor perbankan Syariah (Ridwan & Suprpto, 2014). Sebaliknya, penelitian Muhammad Zidan di PT. Nafac Mitra Utama menunjukkan dampak positif signifikan dari MSDM efektif, di mana pelatihan yang tepat, komunikasi yang baik, dan sistem penghargaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu, meskipun tantangan biaya pelatihan memerlukan perencanaan anggaran yang cermat (Zidan, 2023). Sementara itu, pada penelitian Jennatul Ma'wa, Anisah Choirunnisa, dan Muhammad Alkirom Wildan menekankan peran MSDM di era digitalisasi, di mana pelatihan berkelanjutan dan integrasi teknologi dalam rekrutmen serta evaluasi kinerja meningkatkan produktivitas melalui efisiensi proses dan kolaborasi online. Namun, resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama, yang menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi SDM agar responsif terhadap dinamika teknologi dan pasar (Jennatul Ma'wa et al., 2025). Penelitian serupa oleh Ernawati, Suherman, Sumiyanto, Ali Rachman Banjar Nohar, Mujiarto, dan Fairizia Saputra. memperkuat ini dengan bukti bahwa digital HR melalui otomatisasi proses manual, transparansi penilaian kinerja, dan percepatan rekrutmen, memberikan keunggulan kompetitif, tetapi memerlukan sosialisasi intensif untuk mengatasi resistensi pegawai dan memastikan transisi yang optimal (Ernawati et al., 2025). Terakhir, pada penelitian Dwi Putri Garini dan Muhammad Zaki Rahman di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar menemukan bahwa strategi MSDM seperti pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi dan insentif berkontribusi pada peningkatan capaian tahunan, menempatkan organisasi pada posisi "tumbuh dan membangun" dengan potensi pengembangan SDM yang intensif (Putri Garini & Zaki Rahman, 2024).

Temuan dari kelima penelitian terdahulu diatas selaras dengan konsep Henry Simamora, yang mendefinisikan MSDM sebagai proses mencakup perencanaan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi, dan hubungan industrial harmonis. Pelatihan pengembangan diterapkan secara langsung untuk meningkatkan motivasi instinsik dan capaian target seperti pada penelitian Muhammad Zidan (2023) dan Putri Garini dkk (2024). Kemudian dalam konteks digital, Jennatul Mawa dkk (2025) dan Ernawati dkk (2025) memperluas teori ini dengan digital HR, yang mengotomatisasi penilaian dan rekrutmen untuk efisiensi, sehingga mengurangi beban manual dan meningkatkan transparansi, elemen kunci dalam menciptakan budaya kerja kondusif seperti yang digambarkan (Siska Asriyanti et al., 2024). Namun, kegagalan di Bank Muamalat menunjukkan bahwa tanpa integrasi faktor eksternal seperti budaya organisasi, teori Simamora tidak optimal, sehingga diperlukan model hybrid yang mempertimbangkan konteks Indonesia.

Secara praktik, organisasi di Indonesia dapat mengadopsi strategi manajemen sumber daya manusia dengan beberapa cara berikut:

1. Implementasikan Digital HR untuk otomatisasi dikombinasikan dengan pelatihan anti-resistensi.
2. Alokasikan anggaran efisien untuk pelatihan sambil memperkuat kompensasi di sektor publik
3. Prioritaskan lingkungan kerja positif untuk mengatasi *gap staffing*

SIMPULAN DAN SARAN

Dari studi literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai. Penerapan prinsip-prinsip MSDM yang tepat seperti pemberdayaan, pengembangan, penilaian, penghargaan, dan manajemen karir terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

meningkatkan motivasi, dan memelihara loyalitas pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan MSDM secara efektif dapat mencapai tujuan strategis dan keberlanjutan jangka panjang. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, motivasi pegawai, dan integrasi faktor eksternal seperti budaya organisasi perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang optimal. Kesuksesan MSDM tidak hanya bergantung pada praktik internal, tetapi juga pada konteks eksternal dan bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan.

Organisasi disarankan untuk mengadopsi sistem digital HR guna meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses manajemen. Penting pula untuk fokus pada pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Ciptakan suasana kerja yang mendukung, dengan komunikasi yang baik dan kompensasi yang adil untuk meningkatkan motivasi. Selain itu, manfaatkan anggaran yang tepat untuk pelatihan dan jaga keseimbangan kerja-hidup pegawai. Lakukan evaluasi berkala terhadap strategi MSDM untuk memastikan responsif terhadap kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi. Dengan mengikuti saran ini, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini. Terutama kepada dosen dan peneliti yang memberikan bimbingan berharga, serta rekan-rekan yang selalu mendukung dan memotivasi. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada instansi terkait yang menyediakan data penting dan keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moral. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di organisasi dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- Aswaruddin, Munthe, A. deggan, Ramdhan, A. H., Rambe, F. K., Masita, M., Nurul, S., & Lubis, M. K. (2023). Faktor-Faktor Kendala Mewujudkan Kinerja Sumberdaya Manusia. *Jurnal Penelitian ...*, 1(1), 196–200. <http://jurnalisticomah.org/index.php/jppi/article/view/574%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/jppi/article/download/574/502>
- Ernawati, E., Suherman, S., Sumiyanto, S., Nohar, A. R. B., Mujiarti, M., & Saputra, F. (2025). PENERAPAN DIGITAL HR DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Analisis Dan Manajemen Strategis*, 6(3), 46–67. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jams/article/view/2555/3099>
- Fachrurazi et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fatimah, S., Zen, H., & Fitriasia, A. (2025). Literatur Riview dan Metodologi Ilmu Pengetahuan Khusus. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(1), 41–48.
- Jennatul Ma'wa, Anisah Choirunnisa, & Muhammad Alkirom Wildan. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633–3638. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6259>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Putri Garini, D., & Zaki Rahman, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(01). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4440>

- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2014). 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), 4–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>
- Rohana, D. K., Hafel, M., & Purwanto, P. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) Manokwari. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2), 448–459. <https://doi.org/10.30743/mkd.v8i2.9711>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>
- Zidan, M. (2023). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Nafac Mitra Utama*. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/47415%0Ahttps://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/47415/19311331.pdf?sequence=1>