

Strategi Efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Perusahaan

Nadiva Salsabilla

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi

nadivas700@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus pada beberapa perusahaan yang menerapkan strategi SDM berbasis kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, observasi langsung terhadap praktik pengelolaan karyawan, serta analisis dokumen perusahaan yang berkaitan dengan kebijakan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan karyawan. Dengan memahami strategi manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendorong pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam mengembangkan praktik manajemen SDM yang lebih inovatif dan strategis guna menghadapi tantangan bisnis di era modern.

Kata Kunci: Strategi Efektif; Produktivitas; Kompetensi; Kolaboratif; Adaptif

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze HRM management strategies that can improve employee performance and support the achievement of company goals. The research method used is a qualitative approach with case studies in several companies that implement performance-based HRM strategies. Data collection was carried out through in-depth interviews with HRM managers, direct observation of employee management practices, and analysis of company documents related to HRM policies. The results of the study indicate that strategies that focus on developing employee competencies, implementing a fair reward system, and establishing a collaborative work culture can significantly increase employee motivation and productivity. This study contributes by providing recommendations for companies in designing HRM policies that are more adaptive to changes in the business environment and employee needs. By understanding effective HRM management strategies, companies can create a more conducive work environment, increase employee loyalty, and encourage sustainable business growth. The results of this study are expected to be a reference for academics and practitioners in developing more innovative and strategic HRM management practices to face business challenges in the modern era.

Keywords: Effective Strategies; Productivity; Competencies; Collaborative; Adaptive

PENDAHULUAN

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai pendekatan, seperti pengembangan keterampilan, motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (*Samsudin dkk.*, 2024). Alasan utama di balik peningkatan produktivitas ini adalah bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan peluang untuk berkembang akan lebih loyal dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Sebagai bukti, penelitian yang dilakukan oleh Gallup menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi memiliki produktivitas 17% lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang tidak fokus pada pengelolaan SDM. Kesimpulannya, perusahaan yang menerapkan strategi SDM yang efektif tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang lebih kompeten, tetapi juga mampu menciptakan daya saing yang lebih kuat di industri.

Salah satu strategi utama dalam manajemen SDM adalah penerapan sistem penghargaan yang adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif non-materi seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja(*Apriliani dkk.*, 2024). Alasan pentingnya sistem penghargaan ini adalah karena karyawan yang merasa dihargai akan lebih loyal terhadap perusahaan dan termotivasi untuk bekerja lebih baik (*Sabrina dkk.*, 2023). Sebagai bukti, studi dari Harvard Business Review mengungkapkan bahwa perusahaan yang memberikan penghargaan berbasis kinerja mengalami penurunan tingkat turnover karyawan sebesar 31%. Kesimpulannya, kebijakan penghargaan yang adil tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan akibat tingginya angka pergantian tenaga kerja (*Ramadhani dkk.*, 2023).

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu strategi SDM yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas Perusahaan (Bariqi, 2018). Alasan utama pelatihan ini adalah bahwa karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan akan bekerja lebih efektif dan efisien. Sebagai bukti, laporan dari LinkedIn Workplace Learning menyebutkan bahwa 94% karyawan akan bertahan lebih lama di perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karier mereka (*M.Si & MM*, 2023). Kesimpulannya, program pelatihan yang terstruktur tidak hanya meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi (*Karim dkk.*, 2024).

Penerapan budaya kerja kolaboratif merupakan salah satu strategi SDM yang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di lingkungan Perusahaan (Handayani, 2024). Alasan di balik pentingnya budaya kerja ini adalah bahwa karyawan yang bekerja sama dalam tim akan lebih mudah berbagi ide, menyelesaikan masalah, dan mencapai target kerja dengan lebih efisien. Bukti menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya kerja kolaboratif, seperti Google dan Microsoft, memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dan mampu mempertahankan talenta terbaik dalam jangka panjang. Kesimpulannya, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi akan lebih adaptif terhadap perubahan serta mampu bersaing secara global (Ramadani dkk., 2024).

Penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem otomatisasi penggajian, analisis data karyawan, dan platform e-learning, telah terbukti meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Alasan utama pemanfaatan teknologi ini adalah bahwa sistem berbasis digital dapat mengurangi beban administratif, mempercepat proses rekrutmen, dan meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data karyawan (Metris dkk., 2025). Sebagai bukti, laporan dari McKinsey menyatakan bahwa perusahaan yang mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM mampu meningkatkan efisiensi hingga 40% (Yanuarty, 2025). Kesimpulannya, implementasi teknologi dalam strategi SDM memungkinkan perusahaan untuk lebih fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan inovasi bisnis, sehingga meningkatkan daya saing di pasar.

Berikut adalah beberapa penelitian terkait yang menunjukkan bahwa Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Strategi utama mencakup perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi, dan komunikasi yang jelas (*Strategy Design et al.*, 2024).

Menyelaraskan praktik HRM dengan strategi bisnis secara keseluruhan sangatlah penting, seperti yang diilustrasikan oleh teori kontingensi (Prahendratno dkk., 2023). Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan, berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kemakmuran perusahaan (Yolanda, 2024). Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Iskandar, 2018). Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi, perusahaan

sebaiknya fokus pada peningkatan kinerja SDM melalui manajemen strategis (Aulia & Ali, 2025).

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, dengan fokus pada aspek perencanaan, rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja (Ahmad Salim & Lisnawati Lisnawati, 2024; Aprinawati et al., 2023). Selain itu, penelitian juga menyoroti pentingnya penyelarasan strategi HRM dengan strategi bisnis secara keseluruhan berdasarkan teori kontingensi. Namun, penelitian ini menawarkan keterbaruan dengan mengkaji secara lebih mendalam integrasi berbagai strategi SDM dalam konteks perusahaan modern yang menghadapi tantangan digitalisasi, globalisasi, dan perubahan pola kerja. Tidak hanya itu, penelitian ini juga menekankan bagaimana pemanfaatan teknologi dalam HRM, seperti sistem manajemen berbasis data dan otomatisasi, dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong inovasi dalam pengelolaan SDM.

Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, penelitian ini memberikan perspektif baru tentang bagaimana strategi SDM yang lebih fleksibel dan adaptif dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan SDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan serta keberlanjutan bisnis di era modern.

Di era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saing dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Wahyuningtyas dkk., 2025). Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut, mengingat SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan bisnis (Riniwati, 2016). Namun, banyak perusahaan masih mengalami kesulitan dalam menerapkan strategi SDM yang optimal akibat perubahan dinamika kerja, perkembangan teknologi, serta meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan inovatif (Gusnita, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang sistematis untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Alasan utama pemilihan metode yang tepat adalah karena strategi SDM memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan

keberlanjutan bisnis. Mengingat bahwa pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, dan sistem penghargaan, maka diperlukan analisis mendalam untuk memahami bagaimana strategi-strategi tersebut dapat diterapkan secara efektif (Ainiyah dkk., 2025). Selain itu, dengan adanya perubahan pola kerja akibat digitalisasi dan globalisasi, penelitian ini menjadi relevan untuk mengidentifikasi tantangan serta solusi dalam manajemen SDM (Pramesti dkk., 2025). Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan harus mampu menggali informasi secara komprehensif untuk menghasilkan temuan yang akurat dan aplikatif dalam konteks bisnis modern.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi SDM dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi terhadap pengalaman, persepsi, serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dalam mengelola SDM.

Studi kasus dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis strategi SDM di beberapa perusahaan tertentu yang dianggap telah menerapkan praktik terbaik dalam pengelolaan tenaga kerja (Sartika, 2024). Melalui studi kasus, penelitian ini dapat mengeksplorasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi efektivitas strategi SDM serta bagaimana implementasi strategi tersebut berdampak pada produktivitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran umum mengenai praktik SDM, tetapi juga menyediakan wawasan mendalam yang dapat dijadikan referensi oleh perusahaan lain dalam mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja mereka.

Studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen-dokumen perusahaan seperti laporan kinerja, kebijakan SDM, dan struktur organisasi guna memahami lebih lanjut strategi yang diterapkan (Avissa dkk., 2022). Sementara itu, analisis audio dilakukan untuk mengidentifikasi pola komunikasi internal yang berperan dalam efektivitas manajemen SDM. Dengan kombinasi teknik ini, penelitian ini dapat menghasilkan data yang lebih kaya dan mendalam mengenai praktik manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan tersebut dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah, memilih, dan menyaring informasi yang paling relevan dengan fokus penelitian, sehingga data menjadi lebih terstruktur dan mudah dianalisis. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel,

serta kutipan wawancara untuk mempermudah pemahaman terhadap temuan penelitian. Setelah data disusun, dilakukan proses penarikan kesimpulan untuk menemukan pola dan hubungan antara strategi SDM dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, metode, dan pengamat. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih objektif. Triangulasi metode dilakukan dengan menggabungkan wawancara, observasi, dan dokumentasi agar hasil penelitian lebih komprehensif. Sementara itu, triangulasi pengamat digunakan dengan melibatkan lebih dari satu peneliti atau pakar dalam menganalisis data guna menghindari subjektivitas. Dengan pendekatan analisis yang sistematis dan validasi data yang ketat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang kredibel dalam bidang manajemen SDM

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan secara Berkelanjutan Meningkatkan Produktivitas

Temuan ini menekankan pada pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan sebagai strategi utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Poin utama yang ditemukan adalah bahwa perusahaan yang secara konsisten melaksanakan pelatihan kerja baik dalam bentuk peningkatan keterampilan teknis maupun pengembangan soft skill mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan kerja(Sibarani dkk., 2025). Alasannya, pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk memperbarui pengetahuan, mengikuti perkembangan teknologi, serta meningkatkan efisiensi kerja. Bukti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan program pelatihan secara rutin mengalami peningkatan produktivitas sebesar 15–20%, serta mengalami penurunan tingkat kesalahan kerja dan peningkatan kualitas hasil kerja(Jaya dkk., 2025). Selain itu, karyawan juga melaporkan peningkatan semangat dan kepuasan kerja setelah mengikuti pelatihan yang relevan. Kesimpulannya, strategi pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan bukan hanya bermanfaat bagi pertumbuhan individu karyawan, tetapi juga secara langsung berdampak positif terhadap performa organisasi secara keseluruhan(N dkk., 2024). Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif harus menjadikan pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk mencapai keunggulan kompetitif(Abidin, 2024).

Sistem Penghargaan dan Insentif Berkontribusi Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Poin utama yang diangkat adalah bahwa penghargaan, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan dan promosi jabatan, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal(Maramis dkk., 2024). Alasannya, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi ketika usaha dan pencapaiannya diakui oleh perusahaan. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa tanggung jawab, loyalitas, serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Bukti dari hasil wawancara dan data perusahaan menunjukkan bahwa setelah penerapan sistem insentif berbasis kinerja, terdapat peningkatan produktivitas karyawan sebesar 18%, serta penurunan tingkat absensi dan turnover. Kesimpulannya, sistem penghargaan dan insentif terbukti menjadi salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja(Nasir, 2024). Ketika penghargaan diberikan secara tepat dan transparan, karyawan merasa diapresiasi dan ter dorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan(Melisa dkk., 2025).

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan. Tiga strategi utama yang terbukti berpengaruh adalah: Pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan yang mampu meningkatkan kompetensi, semangat kerja, dan kesiapan menghadapi perubahan teknologi dan pasar, dengan peningkatan produktivitas sebesar 15–20%. Penerapan sistem penghargaan dan insentif berbasis kinerja yang meningkatkan motivasi, loyalitas, dan partisipasi aktif karyawan, dengan peningkatan produktivitas sebesar 18%. Komunikasi internal yang efektif yang berfungsi sebagai kunci koordinasi tim, mencegah konflik kerja, dan meningkatkan efisiensi hingga 25%. Selain itu, penerapan teknologi dalam sistem manajemen SDM, seperti penggunaan platform digital, sistem analitik, dan otomatisasi proses kerja, terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi beban administratif. Keseluruhan strategi ini, ketika diintegrasikan secara menyeluruh, memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan adaptif terhadap dinamika bisnis modern.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi praktis dan teoretis. Secara praktis, perusahaan perlu memandang manajemen SDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai elemen strategis yang menentukan daya saing

bisnis. Strategi SDM yang terintegrasi dan responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan karyawan akan berdampak langsung pada keberlanjutan bisnis jangka panjang.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM dengan membuktikan pentingnya sinergi antara pelatihan, penghargaan, komunikasi, dan teknologi dalam membentuk kinerja organisasi yang unggul.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: Cakupan data terbatas pada sejumlah studi kasus perusahaan, sehingga generalisasi hasil penelitian ke semua jenis industri perlu dilakukan dengan hati-hati. Pendekatan kualitatif memberikan pemahaman yang mendalam, namun belum mengukur hubungan kausal secara kuantitatif antara variabel strategi SDM dan produktivitas. Fokus dominan pada praktik internal SDM, sementara faktor eksternal seperti kondisi pasar atau regulasi tenaga kerja belum dikaji secara mendalam.

Bagi perusahaan, disarankan untuk secara rutin mengevaluasi dan memperbarui strategi SDM yang telah diterapkan, dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, perkembangan teknologi, serta tantangan industri. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode statistik untuk mengukur pengaruh masing-masing strategi SDM terhadap produktivitas secara signifikan. Penelitian mendatang juga dapat memperluas cakupan dengan melibatkan perusahaan dari berbagai sektor industri dan ukuran organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih holistik. Perlu juga dilakukan kajian mendalam mengenai peran kebijakan pemerintah dan dinamika pasar tenaga kerja dalam mendukung efektivitas strategi SDM di era globalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z. (2024). Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Membangun Karyawan Menuju Keunggulan Kompetitif Melalui Upskilling. *Penerbit Mifandi Mandiri Digital*, 1(01), Article 01. <https://jurnal.mifandimandiri.com/index.php/penerbitmmd/article/view/14>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi* | *Jurnal Bisnis Mahasiswa*. <https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/view/619>
- Apriliani, P., Qonita, N., & Karyati, S. (2024). Persepsi Karyawan Mengenai Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Pengaruhnya Dalam Meningkatkan Kinerja Di Pt Denso Manufacturing Indonesia. *Jurnal*

- Perubahan Ekonomi, 8(12), Article 12.
<https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jpe/article/view/8108>
- Aulia, R. Z., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jgsp.v3i1.261>
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.47467/elmal.v3i1.650>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*—Jilid 1. Pustaka Aksara.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), Article 2.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Gusnita, E. (2024). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital. *MARGIN ECO*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.32764/margin.v8i2.5586>
- Handayani, K. (2024). Strategi Adaptif untuk Mempertahankan Tenaga Kerja di Era Society 5.0: Menghadapi Tantangan Cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), Article 3.
<https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i3.50>
- Harohmani, P., Elvianto, D., Rofiantoro, N. D., Fauziyah, Y. K., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 2(2), Article 2.
<https://doi.org/10.61787/1kvfpk16>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Jaya, U. A., Priyana, I., Albar, F. M., Hodijah, C., & Novitasari, Y. (2025). Penyuluhan Peningkatan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Kualitas Pelayanan Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 6(1), Article 1.
<https://doi.org/10.46306/jabb.v6i1.1676>

- Lisbet, Z. T., Judijanto, L., Ginanjar, R., Adnanti, W. A., Butarbutar, M., & Harto, B. (2024). *Friendly Leadership: Membangun Koneksi dan Kolaborasi di Tempat Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Maramis, S., Lengkong, V. P. K., & Palandeng, I. D. (2024). Analisis Penerapan Reward Finansial dan Non-Finansial dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di Luwansa Hotel and Convention Center Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(03), Article 03. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.57005>
- Marpaung, S. R. N., Hizazi, A., & Wiralestari, W. (2022). Pengaruh total quality management terhadap kinerja manajerial dengan sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan (reward) sebagai variabel intervening (studi empiris pada perusahaan BUMN di Kota Jambi). *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.22437/jpe.v17i1.16327>
- Melisa, Salsabilah, S., Syafutri, D., & Mulyadi. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(3), 12–12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2440>
- Metris, D., Rasyiddin, A., & Rismanto, C. (2025). *Era Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Transformasi dan Inovasi di Dunia Digital*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sulianta, F. (2025). *Dasar dan Konsep Komunikasi Bisnis*. Feri Sulianta.
- Wahyuningtyas, I., Setianingrum, M. D., Fortuna, M. D., Agnestia, A. F., & Farliana, N. (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.63822/w44db255>
- Yanuary, R. (2025). Peran Strategic HR Analytics dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i1.300>
- Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 170–186. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>