



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Motivasi Kerja: Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Mayang Viona Afifa¹, Rizki Oktaviani², Alvina Nathaniela Andini³, Rafika Meilia Sari⁴

^{1,2,3,4}Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi No.46, Kab. Tulungagung, Jawa Timur, Indonesia, 66221

E-mail: vionaafiga@gmail.com¹, rizki214oktaviani@gmail.com², alvinanathaniela150@gmail.com³, rafikameilia@uinsatu.ac.id⁴

Abstract. *This research is driven by increasingly fierce global competition, which forces organizations to manage their workforce effectively and strategically, particularly by improving employee morale. Morale is considered a crucial element influencing employee productivity, performance quality, and loyalty in achieving organizational goals. The purpose of this study is to evaluate the influence of HR management strategies on improving employee performance through morale and to identify the most effective strategies. This research was conducted using a descriptive qualitative approach, involving a literature review through the analysis of various relevant scientific sources. The results indicate that implementing strategies such as offering fair incentives, continuous training and development, appropriate recruitment processes, and creating a positive work environment can improve employee morale and positively impact their performance. Furthermore, morale acts as a bridge between HR management policies and employee performance. Therefore, this study emphasizes the importance of placing morale at the center of formulating adaptive, effective, and sustainable HR management strategies.*

Keywords: *Human Resource Management Strategy, Employee Morale, Employee Performance, Work Motivation, Literature Review.*

Abstrak. Penelitian ini didorong oleh persaingan global yang semakin ketat, yang memaksa organisasi untuk mengelola tenaga kerja mereka secara efektif dan strategis, khususnya dengan meningkatkan moral karyawan. Moral dianggap sebagai elemen penting yang memengaruhi produktivitas, kualitas kinerja, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh strategi manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui moral dan untuk mengidentifikasi strategi yang paling efektif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang melibatkan tinjauan pustaka melalui analisis berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi seperti menawarkan insentif yang adil, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, proses rekrutmen yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan moral karyawan dan berdampak positif pada kinerja mereka. Lebih lanjut, moral bertindak sebagai jembatan antara kebijakan manajemen SDM dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya menempatkan moral sebagai pusat dalam merumuskan strategi manajemen SDM yang adaptif, efektif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, strategi SDM, produktivitas.

1. LATAR BELAKANG

Di era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keunggulan teknologi atau kekuatan finansial, tetapi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara

strategis. SDM merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi, sehingga kualitas pengelolaannya menjadi faktor penentu dalam pertumbuhan, daya saing, dan keberlanjutan organisasi (Panjaitan et al., 2023; Yusuf et al., 2026). Oleh karena itu, manajemen SDM tidak lagi dipandang sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai mitra strategis yang berperan langsung dalam pencapaian visi dan misi organisasi (Marthadinata et al., 2023). Dalam konteks globalisasi yang menghilangkan batas antarnegara dan meningkatkan intensitas persaingan, keunggulan kompetitif organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan SDM (Yusuf et al., 2026).

Salah satu aspek kunci manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja secara produktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen pada tujuan organisasi (Purwaningshah & Claudia, 2024). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih cenderung dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik, inovatif, dan juga memiliki loyalitas yang kuat, sementara motivasi kerja rendah dapat berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi (Syafitri et al., 2025). Oleh karena itu, motivasi kerja bukanlah tanggung jawab individu semata, tetapi juga hasil dari strategi manajemen SDM yang dirancang secara sistematis oleh organisasi (Azmi et al., 2025; Marthadinata et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Marthadinata et al. (Marthadinata et al., 2023) menemukan bahwa stabilitas kompensasi, sistem penghargaan dan hukuman, serta kejelasan perencanaan karier mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Panjaitan et al. (Panjaitan et al., 2023) menambahkan bahwa strategi seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja objektif, serta budaya organisasi yang positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, Damayanti & Nafisa (2025) menunjukkan bahwa kombinasi pengembangan keterampilan, motivasi, kompensasi, dan promosi berbasis prestasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Secara lebih luas, Yusuf et al. (Yusuf et al., 2026) dan Boyratan et al. (2025) menegaskan bahwa integrasi strategi SDM

dengan budaya organisasi dan keberlanjutan mampu memperkuat motivasi, komitmen, serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang memerlukan studi lebih lanjut. Sebagian besar studi belum menempatkan motivasi kerja sebagai perspektif utama dalam merancang strategi SDM, melainkan sebagai hasil dari kebijakan yang diimplementasikan. Lebih lanjut, integrasi berbagai teori motivasi dalam kerangka analitis yang komprehensif masih terbatas, dan studi yang menghubungkan strategi SDM dengan tantangan globalisasi, transformasi digital, dan keberlanjutan secara bersamaan masih jarang. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengembangkan kerangka analitis yang menempatkan motivasi kerja sebagai landasan strategis dalam manajemen SDM. Studi ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dari perspektif motivasi kerja, mengidentifikasi strategi yang paling efektif, dan merumuskan rekomendasi untuk kebijakan SDM yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ungsi strategis dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengelola personalia secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM mencakup tidak hanya aspek administratif tetapi juga perencanaan, pengembangan, dan pengendalian personalia yang terintegrasi (Marthadinata et al., 2023). Dari perspektif strategis, SDM dipandang sebagai seperangkat kebijakan dan praktik yang dirancang untuk menyelaraskan perilaku karyawan dengan tujuan organisasi, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif (Yusuf et al., 2026). Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana strategi MSDM mampu mengoptimalkan potensi karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mencerminkan kekuatan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja karyawan (Purwaningshah & Claudia, 2024). Teori motivasi

seperti hierarki kebutuhan Maslow, model dua faktor Herzberg, dan model kebutuhan McClelland menjelaskan bahwa karyawan akan lebih termotivasi ketika kebutuhan dasar mereka (kebutuhan akan penghargaan dan kesempatan untuk pengembangan diri) terpenuhi (Azmi et al., 2025). Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan strategi yang memenuhi kebutuhan karyawan melalui kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan sistem penghargaan yang tepat.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Marthadinata et al., 2023). Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja tetapi juga berkaitan dengan kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Panjaitan et al., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen internal. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan.

Hubungan MSDM, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Strategi SDM, motivasi kerja, dan kinerja karyawan saling berkaitan erat dan memengaruhi satu sama lain. Strategi SDM berperan dalam menciptakan sistem dan kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara motivasi kerja merupakan faktor penghubung yang mendorong peningkatan kinerja (Yusuf et al., 2026). Implementasi MSDM yang efektif, seperti pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan penciptaan budaya kerja yang positif, terbukti mampu meningkatkan motivasi dan berdampak langsung pada kinerja karyawan (Boyratan et al., 2025). Dengan demikian, integrasi antara strategi MSDM dan pendekatan motivasional menjadi kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan tinjauan pustaka. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian ini

adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam dan memberikan gambaran umum tentang berbagai konsep, teori, dan temuan penelitian yang ada terkait dengan manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Tinjauan pustaka dilakukan dengan mengumpulkan beragam literatur akademis dan secara sistematis meninjau, membandingkan, dan menganalisis isinya. Referensi yang digunakan meliputi jurnal akademis, makalah ilmiah, buku, penelitian yang sudah ada, dan materi terpercaya lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Melalui pendekatan ini, para peneliti mampu memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam studi ini adalah data sekunder yang diambil dari berbagai referensi akademis yang dapat diakses secara digital dan sumber-sumber ilmiah terpercaya. Data dikumpulkan melalui platform seperti Google Scholar, jurnal nasional dan internasional, buku elektronik, artikel ilmiah, serta publikasi penelitian lain yang berkaitan dengan fokus yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa langkah, seperti identifikasi sumber literatur, pemilihan referensi yang sesuai dengan topik penelitian, serta dokumentasi data yang dianggap relevan. Dalam pemilihan ini, peneliti mempertimbangkan kesesuaian tema, kredibilitas sumber, serta relevansi informasi agar data yang digunakan dapat mendukung penelitian secara optimal. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis untuk menemukan keterkaitan, persamaan, dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjangkau teori yang telah ada, tetapi juga berusaha memberikan pemahaman yang lebih mendalam melalui perbandingan berbagai hasil studi sebelumnya.

Metode analisis data dalam riset ini mengadopsi pendekatan analisis konten. Analisis konten dilakukan dengan meneliti secara mendetail dan sistematis isi dari berbagai sumber literatur yang telah dikumpulkan untuk mendapatkan informasi yang tepat, relevan, dan dalam secara konsisten sesuai dengan fokus penelitian. Data yang dikumpulkan diklasifikasikan berdasarkan topik-topik spesifik, seperti strategi manajemen sumber daya manusia, faktor motivasi kerja, dan dampak elemen-elemen

tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setelah data dikelompokkan, informasi tersebut diinterpretasikan dan dianalisis secara teknis untuk menyajikan secara jelas dan sistematis hubungan antara strategi manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja karyawan, dan kinerja. Berdasarkan hasil analisis ini, kesimpulan penelitian ditarik, yang memberikan pemahaman teoritis tentang pentingnya menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan bahan referensi yang bermanfaat untuk kemajuan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk penerapannya di berbagai jenis organisasi dan perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pentingnya Strategi SDM sebagai Katalisator Motivasi dan Kinerja

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lagi hanya dipandang sebagai unit pendukung administratif, melainkan sebagai pilar strategis yang menentukan hidup dan mati suatu organisasi. Kinerja organisasi yang unggul tidak mungkin tanpa mengoptimalkan potensi individu di dalamnya (Pahira & Rinaldy, 2023). Secara filosofis, manusia adalah "jiwa" dari setiap sistem; betapapun canggihnya teknologi, manusia tetap menjadi penentu efektivitasnya. Dari perspektif ini, motivasi kerja bertindak sebagai jembatan antara potensi individu dan pencapaian organisasi. Motivasi tinggi merupakan manifestasi dari pengabdian dan komitmen terhadap visi dan misi (Rohmahwati et al., 2025). Strategi SDM harus mampu mengatasi sisi psikologis karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang krusial. Ketika strategi SDM berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan, kinerja akan meningkat secara organik (Pratama & Elistia, 2020). Karyawan yang termotivasi bekerja bukan hanya untuk memenuhi kewajiban, tetapi lebih karena mereka merasa memiliki rasa keterikatan terhadap tujuan organisasi.

B. Strategi SDM yang Paling Efektif dan Berdampak

Efektivitas strategi SDM terletak pada sinkronisasi antara kebutuhan karyawan dan target perusahaan:

a. *Sistem Penghargaan Progresif:*

Penggunaan sistem penghargaan yang transparan bukan hanya tentang penghargaan finansial, tetapi juga tentang pengakuan martabat pekerjaan.

Strategi ini sangat efektif dalam mengurangi tingkat pergantian karyawan karena karyawan merasa dihargai secara adil (Mintawati, 2024). Keadilan dalam distribusi penghargaan adalah investasi termurah dalam mempertahankan loyalitas jangka panjang. Asriyanti et al. (2024) dan Iswandi (2021) mengatakan dengan adanya penghargaan, karyawan akan lebih termotivasi dan juga teliti dalam pekerjaannya. Harapan karyawan untuk menerima penghargaan akan menjadi pendorong bekerja lebih baik untuk mencapai kinerja yang optimal.

b. Pemberdayaan melalui Pelatihan Intensif:

Pelatihan internal harus diartikan sebagai upaya untuk memanusiakan karyawan dengan meningkatkan kapasitas mereka. Hal ini secara langsung meningkatkan komitmen dan produktivitas (Fajriah & Pratama, 2026). Organisasi yang berhenti belajar adalah organisasi yang menunggu untuk punah; oleh karena itu, pelatihan adalah sumber kehidupan kompetensi yang berkelanjutan.

c. Akurasi Rekrutmen dan Penempatan:

Kinerja maksimal dimulai dengan akurasi penempatan orang pada posisi yang sesuai dengan bakat mereka (orang yang tepat di tempat yang tepat), baik melalui mekanisme promosi internal maupun rekrutmen eksternal selektif (Farida & Muhotib, 2024).

C. Rekomendasi Kebijakan SDM yang Adaptif dan Berkelanjutan

Untuk menghadapi tantangan industri yang dinamis, organisasi perlu mengadopsi kebijakan SDM yang berorientasi masa depan:

a. Transformasi Budaya Kerja Inklusif:

Kebijakan harus diarahkan untuk membangun budaya organisasi yang beradaptasi dengan karakteristik generasi (seperti Generasi Z), di mana kolaborasi dan inisiatif merupakan kunci kepuasan kerja (Pratama & Elistia, 2020).

b. Kompensasi Berbasis Indikator Kinerja Utama (KPI):

Kebijakan upah harus dinamis dan kompetitif, terkait langsung dengan hasil evaluasi kinerja objektif (Garini & Rahman, 2024). Kesejahteraan karyawan harus sejalan dengan profitabilitas organisasi.

c. Evaluasi sebagai Instrumen Motivasi:

Evaluasi berkala tidak boleh digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan pengalaman, tetapi lebih sebagai sarana bimbingan dan motivasi untuk mempertahankan layanan yang unggul (Yuliandari et al., 2024).

d. Keberlanjutan melalui Strategi SDM:

SDM harus melakukan pengawasan dalam pengambilan keputusan tingkat atas untuk memastikan daya saing organisasi yang kuat di pasar global (Amelyawati et al., 2023). Kebijakan SDM yang berkelanjutan adalah kebijakan yang menyeimbangkan ambisi organisasi dengan kesejahteraan mental dan profesional karyawannya (Rohmahwati et al., 2025). Manurung et al. (2025) Mengatakan bahwa strategi SDM yang berkelanjutan bisa menjadi penghubung antara tujuan bisnis dan juga kebutuhan masyarakat luas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Di tengah ketatnya persaingan global, perusahaan perlu lebih dari sekadar bertahan; mereka juga harus beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung dalam dunia bisnis yang dinamis. Perkembangan teknologi, variasi preferensi konsumen, dan banyaknya pesaing di berbagai bidang membuat kompetisi semakin intens. Dalam kondisi ini, penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang efektif untuk menjaga keberadaan dan meningkatkan daya saing. Salah satu faktor kunci untuk keberhasilan perusahaan adalah kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, karena karyawan adalah penggerak utama di semua aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, inovasi, dan produktivitas para karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Untuk meningkatkan mutu dan daya saing perusahaan, fokus utama manajemen organisasi haruslah pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berkontribusi positif terhadap efektivitas operasional, kualitas produk, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika pengelolaan karyawan dilakukan dengan cara yang kurang tepat, hal ini bisa menimbulkan berbagai masalah dalam proses kerja yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Maka dari itu, penting untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia

yang efisien guna mengembangkan karyawan yang memiliki kompetensi, disiplin, dan motivasi kerja yang tinggi.

Strategi manajemen sumber daya manusia dapat diimplementasikan melalui berbagai tahapan, termasuk prosedur perekrutan dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi yang adil, dan pembentukan sistem kompensasi untuk meningkatkan moral karyawan. Lebih lanjut, perusahaan harus membina budaya kerja yang positif dan fleksibel yang mendorong inovasi, sehingga memungkinkan karyawan untuk berkinerja optimal. Melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan membangun hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan perusahaan tidak hanya bergantung pada aspek teknologi atau keuangan, tetapi juga pada kualitas manajemen sumber daya manusia.

Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup lebih dari sekadar mengelola tenaga kerja, yaitu kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Perencanaan sumber daya manusia yang menyeluruh, komunikasi yang jelas, evaluasi kinerja yang objektif, dan manajemen konflik yang efisien berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka secara lebih efektif dan efisien dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan berfokus pada pengembangan karyawan yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22–37. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8–21. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>
- Azmi, F. F., Lamtiar, S., Al-ashari, K. A., & Ghazi. (2025). Strategi Pengelolaan

- Kinerja dan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas dan Motivasi Kerja. *Aviation Business and Operations Journal*, 3(1), 39–46. <https://doi.org/10.54147/jobp.v3i1.1381>
- Boyratan, A. U., Herawati, N., Hidayat, A., & Maryoso, S. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif budaya organisasi: strategi membangun kinerja berkelanjutan. *INTELEKTIVA*, 7(3), 79–84.
- Damayanti, K., & Nafisa, F. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1521–1530.
- Fajriah, Y., & Pratama, D. (2026). Makna Pengalaman Karyawan Terhadap Program Training Internal Dan Implikasinya Terhadap Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Dalam Perspektif Manajemen SDM. *JURNAL ECONOMINA*, 5(2), 545–551.
- Farida, S. I., & Muhotib, D. F. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor. *SOCIORA: The Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 21–38. <https://doi.org/10.33753/sociora.v1i1.8>
- Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (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), 824–834. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4440>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Manurung, A., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI BERBASIS SUSTAINABILITY. *Jurnal Strategi Dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 55–67.
- Marthadinata, S., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Karya Mandiri. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.613>
- Mintawati, H. (2024). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Sistem Reward. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 315–323. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13629>
- 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>
- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.

<https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.810>

- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan melalui Sistem Penghargaan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 38–45.
- Rohmahwati, D. E., Widodo, D. E., & Sigalingging, M. (2025). PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KESEHATAN KOTA METRO TAHUN 2024. *Journal Of Economic Management*, 6(1), 13–38.
- Syafitri, M. H., Faizati, A. N., Kadir, A., Maulida, N., Ariefahnoor, D., & Lamsah. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Wilayah Kabupaten Banjar. *Jurnal Kemitraan Masyarakat*, 2(4), 187–191. <https://doi.org/10.62383/jkm.v2i4.2658>
- Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Usadha, I. D. N. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES (ID EXPRESS) BANYUWANGI. *Jurnal Satyagraha*, 06(02), 176–185.
- Yusuf, H., Srilaksono, D., & Budiarto, A. A. (2026). PERAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI ERA KOMPETISI GLOBAL. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(2), 421–430.