



Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui *Reward System*

Ricia Ratri Widodo

riciacici17@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Agus Wahyudi

agus.wahyudi@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya

Dewi Cantika Rahmawati

cantikarahmaa418@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Linda Ratna Fitria Cahyani

lindafitriaz17@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Nila Masluha Sukma Nahdliyana

nilaana201@gmail.com

STIE Mahardhika Surabaya

Alamat : Jl. Wisata Menanggal No.42A

Korespondensi penulis : *riciacici17@gmail.com*

Abstract : *Human resources (HR) play a crucial role in the functioning of organizations and companies, as their operations are fundamentally dependent on effective human resource management. Regardless of their structure or objectives, organizations are established with a vision and mission aimed at fulfilling human needs, and they are operated by individuals. The management of human resources is essential for organizational success. This article provides a concise analysis of managerial strategies that can be employed through the Reward System to enhance performance and boost motivation, ultimately contributing to the success of the organization or company.*

Keywords: *Management, Reward System, Human Resources, Performance, Motivation.*

Abstrak : Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang krusial dalam operasional organisasi dan perusahaan, karena keberlangsungan aktivitas mereka sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efisien. Setiap organisasi, terlepas dari struktur atau tujuannya, dibentuk dengan visi dan misi yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan dijalankan oleh individu-individu. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi keberhasilan suatu organisasi. Artikel ini menyajikan analisis singkat mengenai strategi manajerial yang dapat diterapkan melalui Sistem Penghargaan untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Kata kunci: Manajemen, Reward System, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan suatu organisasi. Tujuan utama SDM adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan karena tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efektivitas. Menerapkan sistem penghargaan merupakan metode yang lazim untuk meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, istilah "manajemen sumber daya manusia" mengacu pada kumpulan

pengetahuan dan teknik yang digunakan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan tujuan perusahaan. Dengan waktu, manajer dan pemimpin menghadapi lebih banyak masalah dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk mengelola SDM dengan baik dalam situasi seperti ini, diperlukan pemahaman mendalam dan berbagai perspektif.

Ada banyak peluang untuk meningkatkan sumber daya manusia selama Revolusi Industri 4.0, tetapi peluang tersebut juga datang dengan tantangan. Di tengah peningkatan pengangguran dan persaingan antara manusia dan mesin, sumber daya manusia menghadapi banyak tantangan untuk tetap relevan (Rusman, 2022). Menurut Karnawati (2017), munculnya revolusi industri 4.0 dapat mengakibatkan hilangnya tiga puluh lima hingga tujuh puluh lima persen tenaga kerja global saat ini. Tren ini didorong oleh semakin tergantinya tenaga kerja manusia dengan teknologi. Akibatnya, tingkat keterlibatan manusia di berbagai sektor pekerjaan dapat berkurang, yang berpotensi mempercepat laju PHK (Wardhana et al., 2021).

Dalam era globalisasi saat ini, menghadapi perdagangan yang semakin kompleks, dan intens, dinamis. Dunia usaha didorong untuk meningkatkan efisiensi dan aktivitas pengolahan barang dan jasanya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain karena persaingan tersebut. Selain itu, era globalisasi saat ini berkembang dengan cepat yang menghasilkan transformasi di berbagai bidang pemikiran sehingga mendorong dunia usaha untuk tetap mempertahankan keunggulan kompetitifnya agar dapat bersaing dengan competitor lainnya. Motivasi ini juga mendorong para manajer untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini mencakup pengelolaan dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya mereka. Perusahaan sukses yang tercemin dari produktivita individu dan tim berkat pengolahan SDM yang bai, menurut Iskandar (2018).

Tingkat produktivitas karyawan dapat menghambat operasional bisnis secara signifikan. Bisnis harus mempertimbangkan hal-hal lain, seperti kondisi tempat kerja yang tepat dan fasilitas yang tersedia. Namun, tidak semua masalah dapat diselesaikan dengan karyawan yang lebih tua. Dengan menggunakan system reward, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan mereka sambil mempertahankan standar yang lebih tinggi (Chalidatuzia Aureika & Dian Marlina 2022). Bisnis yang peduli dengan kinerja pekerjanya lebih mungkin mencapai organisas goals melalui kinerja pekerjanya. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki reard system yang dpikirkan dengan hati-hati untuk menyampaikan penghargaan kepada pekeerja anda. Employees biasanya sangat memehami tentang site mini karena pekerjaan mereka dapat berdampak positif.

Pemberian penghargaan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan disiplin karyawan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, dan Inyang (2013) menemukan bahwa memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu

cara untuk meningkatkan sikap mereka terhadap perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa meningkatkan produktivitas pekerja berdampak positif pada manajemen sumber daya manusia, yang mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menerapkan reward system. Namun, banyak perusahaan menghadapi masalah menciptakan areward system yang tepat. Salah satu muncul adalah pekerjaan yang tidak terorganisir dan tidak sistematis, tahap kompensasi yang tidak jelas, dan ketidak konsistenan antara kompensasi yang diberikan an kontribusi karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan menerapkan sistem pelatihan. Dengan melakukan identifikasi elemen utama yang berdampak negative pada durasi penghargaan system ini diharapkan akan memberikan pengetahuan bermanfaat bagi manajemen organisasi tentang cara untuk meningkatkan motivasi pekerja dan meningkatkan durasi perusahaan secara keseluruhan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengelolaan (X1)

Semua bisnis membutuhkan visi dan misi yang jelas, dan mematuhi nya akan membantu perusahaan bergerak maju. Sepin (2019) mengatur perusahaan untuk bertujuan positif; meningkatkan nilai, kehidupan pemilik dan saham, dan membantu lingkungan.

Karena dapat mempermudah proses, pengolahan perusahaan sangat penting. Senior executives, juga dikenal sebagai manajer, biasanya mengelola perusahaan. Meskipun management dan operasional merupakan bagian dari human capital perusahaan, mereka tetap konsisten dalam mengintegrasikan lebih banyak human capital (Hakim, 2009)

Pengelolaan perusahaan sangat penting karena dapat mempersederhanakan proses. Manager, atau senior *executives*, biasanya mengelola perusahaan. Meskipun manajemen dan operasi merupakan elemen penting dari sumber daya manusia perusahaan, mereka tetap berkomitmen untuk mengintegrasikan lebih banyak sumber daya manusia (Hakim, 2009).

Hakim (2009), menyatakan bahwa meskipun ini adalah tugas fungsional yang membantu beberapa departemen di kantor, posisi manajer di sini tidak memiliki pengawasan langsung atas departemen lain. Sebaliknya, seorang manajer memiliki pendapat tentang karyawan dan siswa diberbagai tahap implementasi SDM. Ini menunjukkan bahwa karyawan harus terlibat dalam hukum resource management, yang sangat penting dan dapat menghambat pencapaian perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (X2)

Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi. Tidak ada hubungannya antara keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka dengan banyaknya yang tersedia sumber daya

manusia. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan karena sumber daya manusia yang tersedia selalu siap untuk melakukan, berpartisipasi, dan menilai berbagai aspek yang relevan (Bukit et al., 2017)

Sumber daya manusia yang memiliki potensi merupakan elemen krusial yang sepenuhnya berdedikasi untuk meraih tujuan tertentu. Implementasi SDM yang efektif diperlukan untuk mencapai SDM berkualitas tinggi (Bukit et al., 2017). Kapasitas sumber daya manusia, seperti yang telah disampaikan sebelumnya, sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Reward System (X3)

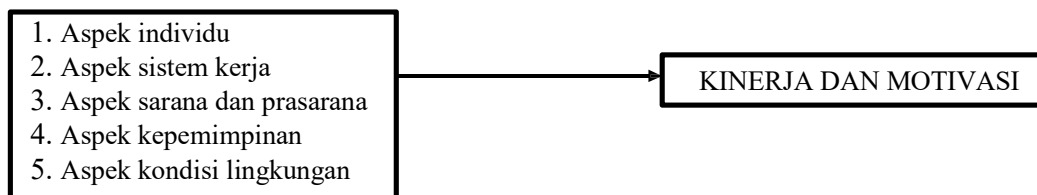
Kompensasi telah didefinisi oleh banyak orang sukses di seluruh dunia. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai komitmen terhadap tugas atau tugas yang akan diberikan setelah itu telah diputuskan. Di sisi lain, insentif yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang akan datang (Kankanhalli et al., 2005)

Dunia usaha yang berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya memerlukan perlindungan ini, mengingat prinsip sifat manusia yang menunjukkan bahwa semakin banyak individu yang mencapai kesuksesan, semakin besar pula dampak positif yang dapat dihasilkan, semakin besar kemungkinan mereka akan bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Ketika karyawan bekerja untuk tujuan pribadinya, maka tujuan perusahaan akan lebih mungkin tercapai.

Kinerja dan Motivasi (Y1)

Maslow, pencipta teori motivasi yang paling populer di dunia saat ini, mengemukakan bahwa individu yang terdorong untuk memenuhi kebutuhan tertentu dapat melampaui pemikiran mereka dan berkontribusi pada hierarki kebutuhan (Antonides & Antonides, 1991).

Sumber daya manusia merupakan alat yang esensial bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan agar bisnis dapat mencapai tujuan mereka. Faktor pribadi, sistem kerja, fasilitas perusahaan, keadaan, dan pimpinan hanyalah beberapa dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan di suatu perusahaan (Alesani & Hathorn, 2013).



Gambar 1: Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kinerja dan Motivasi

Prinsip pengembangan sumber daya manusia (HRD) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempermudah pekerjaan dan memberikan hasil terbaik saat digunakan agar suatu usaha atau organisasi yang bergerak dalam operasional bisnis mempunyai struktur yang kokoh dan memberikan hasil yang sebaik-baiknya dari usaha bisnis yang bersangkutan. Menurut Dumez (2018)

Ketika suatu perusahaan atau organisasi menggunakan sistem penghargaan ini, ada tiga poin penting yang akan dibahas. Mereka didasarkan pada teori manajemen bisnis klasik yang akan memberikan hasil terbaik. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian adalah kuncinya. Margin keuntungan di atas akan mencapai 100% jika pemilik bisnis dan eksekutif menerapkan pendekatan *neohuman relation* dalam mengelola bisnisnya (Dumez, 2018). Karena sumber daya manusia tidak dapat dikembangkan sendiri tanpa sistem, maka teori dan penelitian tersebut di atas saling berkaitan. Pendekatan sosial, juga dikenal sebagai pendekatan hubungan manusia baru, adalah cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

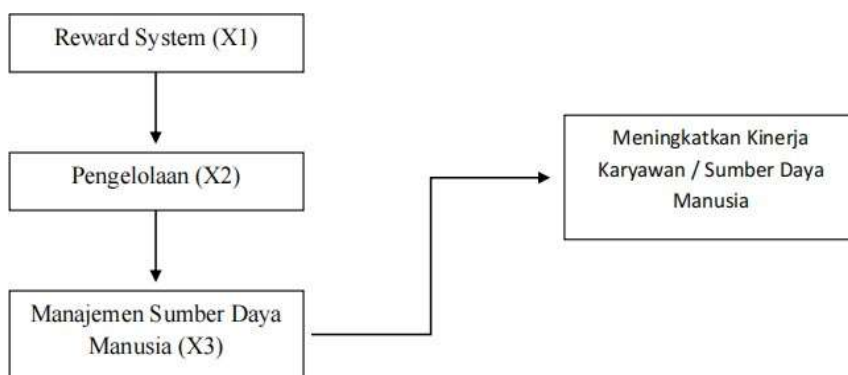
Selain kajian literatur dan penelitian lapangan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Artikel, buku, jurnal, dan sumber online lainnya ditinjau dan dianalisis. Semua referensi atau daftar karya yang ditemukan dalam artikel ini direferensi atau daftar karya yang ditemukan dalam artikel ini direferensikan menggunakan alat seperti Mendeley, Google Scholar, dan Research Get.

Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan secara sistematis dan konsisten, dan sejumlah besar asumsi metodologis dibuat. Oleh karena itu, dapat dijelaskan bahwa dalam hal ini, penelitian kualitatif harus menggunakan skema induktif sebagai metode penelitian. Ini akan membantu para penelitian memeriksa masalah utama yang dibahas dalam artikel ini (Januszky et al., 2011)

Konsep kerangka dapat dibuat dengan menganalisis data teoritis dan menyoroti hubungan antara variabel yang telah dijelaskan sebelumnya. Model ini membantu menggambarkan kisaran kemungkinan hasil yang ditemukan dalam artikel dan menggambarkan hubungan antara variabel-variabel sebelumnya. Kerangka konsep juga berperan penting dalam menyusun hipotesis yang berkaitan dengan isu yang dibahas, sehingga mempermudah pemahaman pembaca terhadap topik tersebut.

Salah satu model seperti itu disebut "kerangka". Sebuah konsep dapat dikembangkan dengan melakukan analisis teoritis dan menganalisis hubungan antara variabelitas yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari konsep ini adalah untuk menunjukkan inti pemikiran alur

artikel dan hubungan antara variabelitas tersebut. Selain itu, Kerangka Konsep membantu dalam pembuatan hipotesis yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yang mempermudah pemahaman.



Gambar 2 *Conceptual Framework*

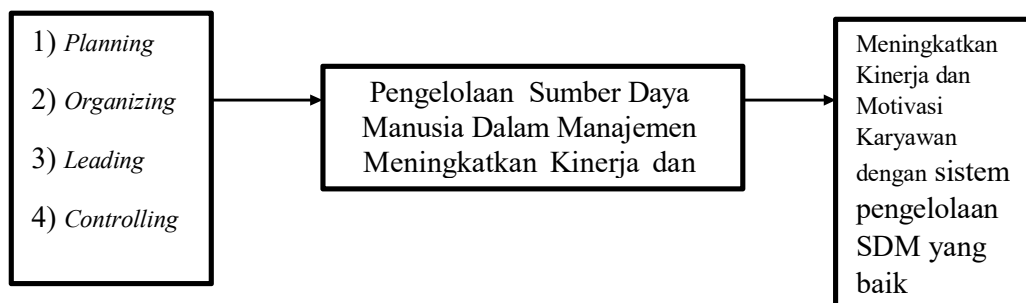
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tiga variabel dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM): pengaruh sistem penghargaan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia (X1) terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Y1). Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan artikel ini adalah sebagai berikut :

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki keterkaitan dan pengaruh yang signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja serta motivasi karyawan.

Tidak dapat disangkal bahwa memahami dan menerapkan prinsip manajemen bisnis sangat penting untuk memulai bisnis. Pengelolaan bisnis ini dilakukan melalui proses pengendalian sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan koordinasi. Akibatnya, perusahaan dapat membagi tujuan mereka secara efisien dan efektif. Manajemen yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Selain itu, Alesani & Hathorn (2013) menyatakan bahwa manajemen bisnis terdiri dari empat elemen utama: planning, organizing, executing, and monitoring.

Untuk mencapai tujuan perusahaan modern, manajemen sumber daya manusia sudah menjadi penting. Semua aspek bisnis, termasuk motivasi karyawan dan jadwal kerja, dapat dibuat dengan bantuan dukungan manajemen yang efektif. Krisdiantoro (2017) menyatakan bahwa training karyawan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan posisi mereka juga merupakan bagian dari pengembangan human capital.



Gambar 3 : Hubungan dan Dampak Terhadap Upaya Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Dari departemen ekonomi dan perdagangan IAIN Purwokerto untuk mengurangi ukuran satu aliran untuk memanfaatkan Gelar Sarjana Ekonomi, 2018). Dalam pelaksanaan, ada berbagai tugas yang dilakukan. Yang pertama adalah organisasi, perencanaan, pemimpin, dan pengawasan. Semua fungsi memiliki strategi unik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Fungsi dan fitur yang disebutkan sebelumnya sesuai dengan apa yang telah disebutkan sebelumnya sebagai elemen penting dari pendekatan manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan.

Reward System Dapat Meningkatkan Kinerja Serta Motivasi Karyawan

Sangat jelas bahwa ada perbedaan yang signifikan antara variabel yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan variabel yang berkaitan dengan motivasi karyawan. Namun, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat menerima penghargaan sebagai insentif.

Untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja pegawai, penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini sangat penting dilakukan karena proses pengelolaan bisnis tidak akan berhasil tanpa perencanaan yang baik. Ketika suatu organisasi atau bisnis menggunakan sistem pembayaran, maka harus ada aturan yang jelas tentang apa yang harus diperoleh karyawan setelah mencapai tujuannya. Menurut penulis, karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya jika melihat tanda-tanda bahwa tenggat waktu akan segera tiba (Indah et al., 2019).

Penerapan sistem penghargaan sangatlah penting. Hal ini merupakan hasil dari terciptanya struktur organisasi yang kuat, yang penting dalam penggunaan SDM. Ini diatur untuk membantu karyawan menangani tugas mereka dengan lebih mudah. Karyawan akan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuannya jika terdapat struktur organisasi yang kuat (Alesani & Hathorn, 2013).

Arahan diperlukan setelah encantation dan reorganisasi (Mazza, 2005). Hal ini berguna untuk mempercepat kinerja program. Penulis berpendapat bahwa, karena arahan secara otomatis menghasilkan tindakan pengawasan, arahan juga merupakan komponen pengawasan dalam

manajemen bisnis. Penerapan di perusahaan atau organisasi juga secara tidak langsung mendukung penyelesaian pekerjaan "ya" yang perlu diselesaikan setelah tugas utama, mirip dengan yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka diberi informasi mengenai tugas yang akan datang.

Dengan menerapkan sistem penghargaan, ketiga pola tersebut akan berjalan dengan baik dan menghasilkan hasil bagi perusahaan. Selain itu, menerapkan sistem penghargaan akan memudahkan perusahaan untuk mengendalikan para pekerja. Secara tidak langsung, penerapan Reward System memberi perusahaan atau organisasi kekuatan lebih. Sistem ini memberikan kekuatan sejak awal, dengan memberikan penghargaan kepada pekerja untuk setiap tugas yang dilakukan oleh pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut analisis yang dilakukan, penerapan sistem manajemen SDM yang efektif dapat berdampak signifikan terhadap motivasi karyawan serta produktivitas keseluruhan perusahaan. Penerapan sistem penghargaan berpotensi meningkatkan motivasi karyawan, baik di lingkungan kerja maupun di luar, mendorong mereka untuk berkontribusi dengan lebih efektif, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan.

Dengan persaingan yang ketat dan peran teknologi yang signifikan dalam Globalisasi, industri 4.0, dan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada sistem penghargaan semakin memiliki peranan yang krusial. Karyawan lebih termotivasi, konsisten, dan terampil karena mereka berada di bawah dan tunduk pada sistem hukum. Ini meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan di perusahaan dan membantu karyawan secara pribadi.

Salah satu kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat berfungsi sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Itu hanya berlaku ketika dikombinasikan dengan sistem pemulihan yang kuat. Oleh karena itu, penerapan perilaku persisten dan penerapan sistem pembayaran yang tidak efisien sangat penting untuk menjaga sistem manajemen SDM yang efektif dan sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*. <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Antonides, G., & Antonides, G. (1991). Motivation and Personality. *Psychology in Economics and Business*, 25–52. https://doi.org/10.1007/978-94-015-7901-8_3

- Aurelika, C., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Reward System Terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 3(1), 65-72.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. || Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd.* file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Dumez, H. (2018). Henri Fayol. Performativity of his ideas and oblivion of their creator. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*. <http://search.proquest.com/docview/2059022084/>
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issue 9).
- Indah, P. P. A. P., Rahmawati, P. I., & Andiani, N. D. (2019). Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>
- 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), 23–31. (<https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>)
- Januszyk, K., Liu, Q., & Lima, C. D. (2011). Activities of human RRP6 and structure of the human RRP6 catalytic domain. *Rna*, 17(8), 1566–1577. <https://doi.org/10.1261/rna.2763111>
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143.
- Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, D. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam Skripsi*.
- Krisdiantoro, B. N. (2017). JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 M ag is t er M an ajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*, II(2), 85–97.
- Mazza, C. (2005). Stewart Clegg, Martin Kornberger and Tyrone Pitsis, Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice. In *Management Learning* (Vol. 36, Issue 4, pp. 513–514).

- Niranjan Banik, Adam Koesoemadinata, Charles Wagner, Charles Inyang, H. B. (2013). No Title
Стационарная медицинская помощь (основыорганизации).
(<https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>)
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1 (2): 78-84.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan, 2, 378–386.
- Wardhana, A., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Era Revolusi Industri 4.0)*. Media Sains Indonesia dan Penulis: Bandung.