LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

Peran MSDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Adillah Syntha Dewi[1*], Gitta Suryaningsih[2], Lulie Kamiliyah[3], Muhammad Daffa Ramadhan[4], Arfian[5]

[1, 2, 3]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202110515207@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515023@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515129@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515159@mhs.ubharajaya.ac.id, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Increasing organizational competition requires effective human resource management to achieve optimal and sustainable employee performance. Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in managing employees to ensure maximum contribution toward organizational goals. This study aims to analyze the role of HRM in improving employee performance through a literature review of previous studies. The research employs a descriptive-analytical method by reviewing eight scientific articles published between 2021 and 2025 and obtained from Google Scholar. The findings indicate that well-structured and effective HRM strategies, including recruitment and selection, continuous training and development, effective communication, and constructive feedback, significantly enhance employee productivity, motivation, engagement, and performance. In addition, HRM digitalization and the development of digital skills are crucial factors in supporting employee adaptability in the digital era. Therefore, this study concludes that HRM functions not only as an administrative activity but also as a strategic function in supporting the sustainable achievement of organizational objectives

***Keyword**: Human Resource Management, Employee Performance, HRM Strategy, Work Productivity, HR Digitalization*

Abstrak

Persaingan organisasi yang semakin ketat menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna mencapai kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola karyawan agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kajian literatur terhadap berbagai penelitian terdahulu. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan menelaah delapan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada periode 2021–2025 dan diperoleh melalui Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan strategi MSDM yang efektif dan terstruktur, meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta pemberian umpan balik konstruktif, berpengaruh signifikan

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

terhadap peningkatan produktivitas, motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan. Selain itu, digitalisasi MSDM dan pengembangan keterampilan digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan adaptasi karyawan di era digital. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa MSDM tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga sebagai fungsi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Strategi MSDM, Produktivitas Kerja, Digitalisasi SDM

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja dan persaingan organisasi yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk memiliki kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja karyawan sebagai pelaksana utama seluruh aktivitas operasional dan strategis organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) dipandang sebagai aset paling penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan jangka panjang. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, organisasi akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saingnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hadir sebagai fungsi manajerial yang berfokus pada pengelolaan manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Pahira dan Rinaldy (2023) menyatakan bahwa MSDM berperan dalam memanfaatkan individu-individu di dalam organisasi melalui pengelolaan yang sistematis, mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, hingga penilaian kinerja dan pemberian kompensasi (Pahira&Rinaldy, 2023). Dengan demikian, MSDM tidak hanya berperan sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai fungsi strategis yang berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja, serta menjadi indikator keberhasilan penerapan kebijakan MSDM. Setiawan (2022) menegaskan bahwa pengelolaan MSDM yang baik akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kerja karyawan, khususnya melalui pelatihan, evaluasi kinerja, serta penerapan standar kerja yang jelas (Setiawan, 2022). Karyawan yang memperoleh arahan, pengembangan kompetensi, dan sistem penilaian yang objektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa praktik MSDM memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Supriyadi menemukan bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, baik pada level individu maupun organisasi. Pengelolaan SDM yang mencakup aspek perencanaan, pengembangan, dan evaluasi mampu meningkatkan komitmen serta produktivitas karyawan (Iwan & Endang, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa MSDM merupakan faktor kunci dalam membentuk perilaku kerja yang positif.

Selain itu, Dwi Putri Garini dan Muhammad Zaki Rahman menekankan bahwa strategi MSDM yang tepat mampu menciptakan karyawan yang unggul dan kompetitif, khususnya dalam organisasi sektor publik. Melalui pendekatan kajian literatur, penelitian tersebut menunjukkan bahwa implementasi MSDM yang terarah dapat meningkatkan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Garini & Rahman, 2024). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peran MSDM bersifat universal dan relevan di berbagai jenis organisasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara MSDM dan kinerja, kajian yang secara khusus merangkum dan membandingkan temuan-temuan tersebut masih diperlukan. Kajian literatur menjadi penting untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai peran MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meninjau berbagai jurnal ilmiah yang relevan, sehingga diharapkan dapat menjadi referensi akademik dan praktis bagi pengembangan kebijakan MSDM di masa mendatang.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan deskripsi analisis dengan meninjau artikel dan jurnal ilmiah terkait analisis jabatan dan kinerja karyawan. Sumber literatur diperoleh dari Google Scholar dan ChatGPT dengan batasan tahun publikasi 2010–2025. Kata kunci yang digunakan meliputi: *"kinerja karyawan", "Msdm"* dan, *"employee performance"*.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelusuran, pengumpulan artikel, dan analisis dari artikel-artikel yang diterbitkan pada tahun 2017-2025 terkait hubungan beban kerja dan produktivitas karyawan, maka dapat dilampirkan hasil analisis data sebagai berikut:

Tabel Analisa Jurnal

No.	Judul & Penulis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern (Khaeruman & Tabroni, 2024)	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern yang ditandai oleh perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, persaingan global, dan kemajuan teknologi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi SDM yang tepat, meliputi rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta pemberian umpan balik yang konstruktif, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Strategi tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendukung keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, keterlibatan, pengembangan karir, serta efektivitas manajemen kinerja karyawan dalam jangka panjang
2.	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan	Tujuan dari penelitian ini adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

	Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama (Hidayah, et al. 2021)	untuk mengetahui dan meningkatkan pengetahuan tentang Peran Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam.	pemberian materi terkait peran manajemen sumber daya manusia (SDM) kepada tenaga kesehatan dan non-kesehatan di Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam terbukti efektif meningkatkan pemahaman SDM mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja klinik. Hal ini dibuktikan melalui perbandingan hasil pre-test dan post-test yang menunjukkan peningkatan rata-rata pemahaman sebesar 27%.
3.	Analisis Peranan Bagian Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota (Miftahul, et al. 2022)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan bagian Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pengelola SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan sangat aktif dan

		Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota.	dilaksanakan dengan sangat baik melalui kerjasama tim MSDM.
4.	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital (Amelia, et al. 2025)	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan, termasuk pelatihan, pengembangan, serta integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital menjadi komponen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan adaptasi karyawan.
5.	Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cerah Senergi Sejahterah (Satria & Mukran, 2024)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan PT. Cerah Sinergi Sejahtera.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera mampu menghasilkan dampak yang positif.
6.	Teknik Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif di Era Bisnis Modern Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Adriati & Sariani, 2024)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menyelidiki	Penelitian Adriati dan Sariani (2024) menemukan bahwa teknik manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki

		taktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efisien dalam kerangka dinamis lingkungan perusahaan di seluruh dunia.	peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di era bisnis modern. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa strategi manajemen SDM berdampak signifikan terhadap lima aspek kinerja karyawan, meliputi peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja, motivasi dan keterlibatan, pengembangan karir, serta efisiensi manajemen kinerja.
7.	Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu (Nurhab, 2022)	Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu memberikan arahan dan penyuluhan kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tata Usaha, dan Dewan Guru SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu mengenai	Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa pada awalnya pemahaman para peserta belum mengetahui secara utuh bagaimana manajemen sumber daya manusia dan bagaimana manajemen sumber

		pengenalan unsur-unsur manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi seluruh komponen sekolah tersebut tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja.	daya manusia dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga kegiatan ini memberikan pengetahuan baru kepada mereka.
8.	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Lestari, et al. 2025)	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi signifikansi peran manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi terbukti memiliki dampak yang signifikan dalam ranah bisnis dan manajemen.

Berdasarkan kajian terhadap delapan jurnal ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025, ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Temuan-temuan dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan konsistensi mengenai pentingnya penerapan strategi MSDM yang efektif dan terstruktur.

Penelitian Khaeruman dan Tabroni (2024) mengungkapkan bahwa penerapan strategi SDM yang tepat di era bisnis modern, meliputi rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, serta pemberian umpan balik

yang konstruktif, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Strategi tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendukung keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, keterlibatan, pengembangan karir, serta efektivitas manajemen kinerja karyawan dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adriati dan Sariani (2024) yang menemukan bahwa empat strategi utama manajemen SDM-rekrutmen dan seleksi menyeluruh, pelatihan berkelanjutan, komunikasi efektif, dan umpan balik konstruktif memberikan fondasi kuat bagi produktivitas jangka panjang dan meningkatkan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan kondisi kerja.

Dalam konteks sektor kesehatan, penelitian Hidayah, dkk (2021) di Klinik Pratama Aisyiyah Siti Khodijah Salam membuktikan bahwa pemberian materi terkait peran manajemen SDM pada tenaga kesehatan dan non-kesehatan terbukti efektif meningkatkan pemahaman mengenai peran manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja klinik. Hal ini dibuktikan melalui peningkatan rata-rata pemahaman sebesar 27% berdasarkan hasil pre-test dan post-test. Sementara itu, penelitian Miftahul, dkk (2022) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota menunjukkan bahwa peran pengelola SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat aktif dan dilaksanakan dengan sangat baik melalui kerjasama tim MSDM yang solid.

Memasuki era digital, penelitian Amelia, dkk (2025) menekankan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan digital menjadi komponen krusial dalam meningkatkan produktivitas dan adaptasi karyawan. Digitalisasi manajemen SDM, seperti implementasi sistem kerja jarak jauh dan platform pembelajaran digital, terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan kolaboratif. Komunikasi interpersonal yang efektif juga menjadi kunci dalam membangun kerja tim yang harmonis dan meningkatkan produktivitas organisasi di era digital.

Namun demikian, tidak semua implementasi strategi MSDM berjalan sempurna. Penelitian Satria dan Mukran (2024) pada PT. Cerah Sinergi Sejahtera mengungkapkan bahwa meskipun peran strategi manajemen sumber daya manusia mampu menghasilkan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penerapannya masih ditemukan kekurangan dan belum mencapai kesempurnaan. Hal ini dikarenakan strategi penerapan yang digunakan belum dilakukan secara teratur dan terstruktur dengan baik, sehingga diperlukan perbaikan dalam sistem dan mekanisme penerapan strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal.

Dalam konteks pendidikan, penelitian Nurhab (2022) di SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan pengelolaan manajemen sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman para tenaga pendidik. Pada awalnya pemahaman para peserta belum mengetahui secara utuh bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja, namun setelah kegiatan penyuluhan, mereka memperoleh pengetahuan baru yang dapat diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian Lestari, dkk (2025) memperkuat temuan-temuan sebelumnya dengan menyimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi terbukti memiliki dampak yang signifikan dalam ranah bisnis dan manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, mendorong peningkatan motivasi pegawai, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sistematis, dan terstruktur dengan baik merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan di berbagai sektor industri maupun instansi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan kajian terhadap delapan jurnal ilmiah yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi, baik swasta, publik, maupun pendidikan. Penerapan strategi MSDM yang efektif dan terstruktur dengan baik, yang meliputi rekrutmen dan seleksi yang menyeluruh, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, dan pemberian umpan balik konstruktif, terbukti mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, keterlibatan karyawan, serta menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Di era digital saat ini, pengembangan keterampilan digital dan implementasi digitalisasi manajemen SDM, seperti sistem kerja jarak jauh dan platform pembelajaran digital, menjadi komponen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Namun demikian, keberhasilan penerapan strategi MSDM sangat bergantung pada konsistensi, keteraturan, dan struktur implementasi yang baik. Organisasi yang menerapkan manajemen SDM secara sistematis dan terstruktur cenderung mencapai hasil yang lebih optimal dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kajian literatur ini menegaskan bahwa MSDM bukan hanya berfungsi sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai fungsi strategis yang berorientasi pada pencapaian tujuan

organisasi jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu membentuk lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan dan memperbaiki sistem serta mekanisme penerapan strategi manajemen sumber daya manusia agar dapat memberikan hasil yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Daftar Referensi

Ayu, I. G., Adriati, W., Sariani, L. P., & Nasional, U. P. (2024). *EFEKTIF DI ERA BISNIS MODERN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI Jurnal Magister Manajemen Unram*. *13*(2), 118–127. https://doi.org/10.29303/jmm.v13i2.813

Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar*. *15*.

Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, P. (2021). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama*. 1289–1302. https://doi.org/10.18196/ppm.43.698

Iwan Supriyadi, Endang Khamdari, F. S. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi*. *16*(1), 27–34.

Khaeruman, T. (2024). *Strategi EfektifManajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern Khaeruman1*,*. *3*(2), 552–560.

Miftahul Zannah, J. Z. (2022). *ANALISIS PERANAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MEDAN KOTA*. *7*.

Nurhab, M. I., Islam, A., Metro, N., Sekolah, K., Usaha, S. T., Kepala, W., Usaha, S. T., & Manusia, D. (2022). *PENYULUHAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SMA*. 23–28.

Rina Puji Lestari, Johan Efendi, A. S. (2025). *Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. *4*(2), 3670–3677.

Satria Romadon, M. R. (2024). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja*. *4*, 9279–9291.

Setiawan, Y. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah*

Kalimantan Barat). *10*(03), 127–136.

Siti Hapsah Pahira, R. R. (2023). *PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI*. *03*(03), 810–817. https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882

Syahrani, A. I., Putri, A. K., Sharon, A., & Diani, V. R. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital*. *3*(2), 56–69.