

**PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM (SDM)
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. TRIPUTRI MANGUN
SEJAHTERA KOTA MEDAN**

Mawar Nauli ¹⁾, Elizabeth Haloho ²⁾

Universitas Katolik Santo Thomas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Magister Manajemen

Email: mawar.nauli70@gmail.com¹⁾, Elisabeth.haloho@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine whether the role of human resource management at PT Triputri Mangun Sejahtera Medan City is influential in improving employee performance and to analyze human resource development efforts at PT Triputri Mangun Sejahtera Medan City in improving employee performance. The research design method in this study is to use a qualitative research approach. Data collection techniques through observation and interviews and. Data analysis techniques with data collection, data reduction, data models and conclusion drawing. The results showed that variable X, namely the Role of Human Resource Management, had a Positive and Significant effect on employee performance at PT Triputri Mangun Sejahtera Medan City and the role of human resource management at PT Triputri Mangun Sejahtera Medan City played an important role in improving employee performance. With the application of the role of human resource management, employees are maximized in doing their work effectively and efficiently.

Keyword: Role, Human Resource Management, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peran manajemen sumber daya manusia pada PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk menganalisis upaya pengembangan sumber daya manusia pada PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode rancangan penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara dan. Teknik analisis data dengan pengumpulan data, reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa variabel X yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan dan peran manajemen sumber daya manusia pada PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya penerapan peran manajemen sumber daya manusia membuat karyawan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia terkhususnya. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik.

Suatu perusahaan atau unit organisasi baik besar maupun kecil adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen manusia, material, dan perangkat-perangkat. Produktivitas perusahaan ditentukan oleh bagaimana interaksi antara ketiga komponen tersebut. Betapapun modernnya perangkat, dan bertumpuk siap pakainya material dalam suatu perusahaan, tetapi faktor manusia sebagai daya hayati tetap sebagai penentu terhadap keberhasilan segala produktivitas. Pembina dan pengembangan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan adalah menjadi tanggung jawab perusahaan itu sendiri.

Disamping itu perusahaan juga merancang bagian-bagian yang ada dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhannya dan uraian tugas yang harus dijalankan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semua ini dilakukan agar pekerjaan yang dijalankan nantinya benar-benar sesuai alur kerja yang ada di perusahaan. Tanpa uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan transparan, maka sumber daya manusia yang berkualitaspun akan terlambat kerjanya. Kegiatan seperti ini disebut sebagai merancang analisis jabatan (job analysis).

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan. Hal ini yang menarik perhatian peneliti untuk mengetahui dan mengeksplor **"Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Triputri Mangun Sejahtera Kota Medan "**.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai intrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013).

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik Analisis data pada penelitian ini kualitatif dilakukan dengan menggunakan pengelolaan data yang logis dan sistematis. Dari saat peneliti tiba di lokasi penelitian sampai selesainya penelitian pengumpulan data. Peneliti kualitatif yang melakukan analisis data adalah orang yang sejak awal terjun ke lapangan dan terlibat dengan latar belakang dan partisipan penelitian dalam konteks pengumpulan data. Teknik analisis data pada penelitian ini berupa pengumpulan data, reduksi data, model data dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Karakteristik Responden PT. Triputri Mangun Sejahtera

Analaisis karakteristik responden ini akan terbagi kedalam 3 karakteristik diantaranya adalah karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan jenis pendidikan.

Analisis karakteristik responden menurut jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut tabel mengenai responden menurut jenis kelamin:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentas (%)
1	Laki-laki	49	64%
2	Perempuan	27	36%
	Total	76	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan frekuensi sebesar 49 (64%), dan pada jenis kelamin perempuan dengan angka 27 (36%).

a. Analisis karakteristik responden menurut umur

Karakteristik dari umur responden dapat di kelompokkan kedalam 4 klasifikasi range umur secara umum. Berikut ini adalah tabel responden menurut umur mereka :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentas (%)
1.	20-25	46	60%
2.	26-30	5	7%
3.	31-40	20	27%
4.	>41	5	7%
	Total	76	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan umur dengan frekuensi terbanyak adalah umur 20-25 tahun, dengan jumlah frekuensi sebesar 46 orang (60%), kemudian umur 26-30 tahun, dengan jumlah frekuensi sebesar 5 orang (7%), kemudian pada umur 31- 40 tahun, frekuensi yang tercatat adalah 20 orang (27%), dan yang terakhir adalah umur >41 yang berjumlah 5 orang (7%).

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan

Jenis pendidikan responden menjelaskan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menurut jenjang pendidikan SMA, D3, S1, S2, dan S3. Berikut ini adalah analisis karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikannya.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentas (%)
1.	SMA/SMK	10	13%
2.	D3	5	7%
3.	S1	56	73%
4.	S2	5	7%
	Total	76	100%

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa karakteristik berdasarkan jenis pendidikan dengan tamatan SMA/SMK Sederajat terdapat 10 orang (13%), sedangkan untuk tamatan D3 ada sebanyak 5 orang (8%), kemudian tamatan S1 berjumlah 56 orang (73%), dan yang terakhir adalah tamatan pendidikan tingkat S2 sebanyak 5 orang (7%).

2. Analisis Deskriptif Responden PT. Triputri Mangun Sejahtera

a. Analisis Peran Sumber Daya Manusia

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu peran, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Peran dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan peran yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dipekerjakan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Tabel 4. Analisis Peran SDM

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Perencanaan dan program dalam perusahaan sudah terealisasi.	0	1	2	45	29
2.	Proses pelatihan dan pengembangan sudah terealisasi.	0	1	2	45	29
3.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah tersealisasi	0	1	4	49	22
4.	Penilaian kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	1	15	46	14
5.	Efektivitas hubungan kerja sudah terealisasi	0	3	18	48	8
6.	Proteksi kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	1	23	37	15
7.	Upaya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sudah terealisasi	0	2	22	40	12
8.	Motivasi kerja dalam perusahaan sudah terealisasi	0	1	28	37	10

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju, dengan nilai perolehan tersebut, responden memahami bahwa analisis untuk memberikan peran manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dengan penilaian berdasarkan pada bagaimana analisis peran manajemen sumber daya manusia pada PT Triputri Mangun Sejahtera.

Analisis Peran Sumber Daya Manusia

Semua kegiatan pasti didasarkan kepada suatu peran, termasuk dalam kegiatan organisasi dan manajemen. Peran dalam memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan peran yang mampu memberikan pedoman mengenai persyaratan dalam pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia yang seharusnya dikerjakan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan

Tabel 5. Analisis Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0	0	3	4	69
2.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0	0	1	43	32
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0	0	3	42	31
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan teliti.	0	0	5	43	29
5.	Standar kualitas perusahaan dapat saya kerjakan dengan optimal	0	1	4	44	28

6.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	2	6	43	26
7	Saya membuat target waktu dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan	0	1	8	45	23
8.	Saya telah melakukan kedisiplinan dalam waktu bekerja pada perusahaan	0	5	7	44	21
9.	Kompensasi membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja pada suatu perusahaan	0	0	0	11	65
10.	Pelatihan dan pengembangan membuat saya lebih memahami jobdesc dalam perusahaan	0	0	0	18	58

Berdasarkan nilai responden tersebut bahwa analisis untuk memperoleh kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, serta jawaban responden memberi gambaran bahwa kinerja karyawan akan diperoleh apabila peran manajemen sumber daya manusia memiliki relevansi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Triputri Mangun Sejahtera.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Triputri Mangun Sejahtera

Perencanaan SDM adalah langkah awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik. Perencanaan ini meliputi detail mengenai karyawan, seperti membuat rencana permintaan tenaga kerja jangka pendek dan panjang, serta melakukan analisis jabatan dalam organisasi. Hal ini bertujuan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, serta kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. PT Triputri Mangun Sejahtera telah melaksanakan ini dengan baik. Jumlah perencanaan rekrutmen karyawan per tahun di PT Triputri Mangun Sejahtera tidak menentu, namun untuk bagian pemasaran, PT Triputri Mangun Sejahtera selalu membuka peluang kerja setiap tahunnya.

PT Triputri Mangun Sejahtera melakukan proses rekrutmen karyawan secara online, dimana informasi rekrutmen dipublikasikan melalui situs web PT Triputri Mangun Sejahtera dan media sosial lainnya dengan memberikan informasi mengenai jenis pekerjaan yang dibutuhkan, persyaratan minimal pendidikan, dan batas usia pelamar.

Pelatihan dan pengembangan karyawan, terutama pengembangan SDM di PT Triputri Mangun Sejahtera, merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan. Sebagai elemen yang berpengaruh besar, hal ini tidak bisa dianggap sepele. Oleh karena itu, PT Triputri Mangun Sejahtera terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap mengeksplorasi segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan setiap SDM harus terus dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. PT Triputri Mangun Sejahtera mengadakan pelatihan karyawan yang melibatkan semua karyawan di divisi masing-masing atau karyawan yang memerlukan pelatihan tersebut. Pelatihan ini diadakan sebanyak empat kali atau lebih dalam setahun.

Selain pelatihan dan pengembangan, PT Triputri Mangun Sejahtera memberikan proteksi dan kompensasi bagi karyawan. Dalam hal proteksi, tidak ada perbedaan antara karyawan lama dan baru; semua diperlakukan sama. Proteksi pekerja merupakan keharusan bagi perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, kompensasi diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian karyawan, khususnya dalam bidang pemasaran. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan operasional dengan target yang harus dicapai. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada prestasi kerja, kedisiplinan, absensi, dan hubungan kerja yang efektif dengan rekan kerja.

a. Proteksi

Proteksi adalah sistem perlindungan yang disediakan perusahaan bagi karyawan dalam bentuk asuransi jiwa atau asuransi lainnya. Proteksi ini bertujuan memberikan jaminan keselamatan dan keamanan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah sistem evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai. Sistem ini bertujuan meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai secara berkelanjutan, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif.

c. Efektivitas

Efektivitas mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) secara optimal untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Manajemen SDM berperan penting dalam memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara efisien dan produktif.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan evaluasi pekerjaan. Kompensasi ini mencakup baik manfaat fisik maupun non-fisik, yang bertujuan memberikan penghargaan yang adil dan layak atas kontribusi karyawan.

e. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah proses strategis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang. Ini meliputi analisis jabatan dan perencanaan tenaga kerja, memastikan perusahaan memiliki staf yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan bisnis.

f. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik dan menyeleksi calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan menggunakan sistem rekrutmen online, perusahaan dapat menjangkau kandidat yang lebih luas dan mengisi posisi dengan lebih efisien.

g. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program ini melibatkan pelatihan rutin dan pengembangan berkelanjutan, memastikan karyawan selalu siap menghadapi tantangan dan memberikan kontribusi maksimal.

h. Pengembangan Kepemimpinan

Pengembangan Kepemimpinan adalah proses mempersiapkan karyawan untuk peran kepemimpinan masa depan. Ini melibatkan berbagai program pelatihan dan mentoring untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan, memastikan kesinambungan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki perencanaan dan program yang membantu mencapai tujuan perusahaan di masa depan. Ini melibatkan estimasi jumlah pegawai yang diperlukan di berbagai departemen, serta perencanaan penarikan, seleksi, dan pengelolaan pegawai. Rekrutmen tenaga kerja merupakan tahap penting dalam organisasi, di mana analisis jabatan digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang tepat. Proses seleksi bertujuan menemukan calon karyawan yang memenuhi syarat dan ketentuan perusahaan.

Pengembangan dan evaluasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan harus menguasai tugas dan tanggung jawab mereka. Manajer perlu memberikan pelatihan dan dukungan agar karyawan dapat menjadi ahli di bidang mereka masing-masing, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen SDM memainkan peran kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Bagian SDM bertanggung jawab atas perlindungan dan jaminan seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta pemberian kompensasi dan penghargaan bagi karyawan yang berkinerja baik. Kompensasi untuk karyawan kontrak mencakup upah pokok bulanan, tunjangan insentif job grade bulanan, bonus kinerja tahunan, THR, dan bonus laba tahunan. Hubungan kerja yang efektif antara bagian SDM dan karyawan lainnya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan satu variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperoleh melalui Analisis Responden terhadap Peran Manajemen SDM yang menekankan pentingnya peran tersebut di PT Triputri Mangun Sejahtera. Analisis ini menunjukkan bahwa manajemen SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada bagaimana manajemen SDM diterapkan di PT Triputri Mangun Sejahtera. Analisis Responden terhadap Kinerja Karyawan mengindikasikan bahwa kinerja yang baik hanya dapat dicapai jika manajemen SDM memiliki relevansi yang baik dalam mendukung peningkatan kinerja.

Penerapan peran manajemen SDM di PT Triputri Mangun Sejahtera meliputi pelatihan karyawan, pemberian kompensasi yang adil, proteksi kerja, dan peningkatan efektivitas kerja. Ini mencakup upah pokok bulanan, tunjangan insentif job grade bulanan, bonus kinerja tahunan, THR, dan bonus laba tahunan. Penilaian kinerja dilakukan melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK) untuk karyawan tetap dan Cross Selling untuk karyawan kontrak. Hubungan kerja yang efektif antara bagian SDM dan karyawan lainnya berkontribusi pada kinerja keseluruhan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Triputri Mangun Sejahtera. Kesimpulan ini didukung oleh analisis responden yang menekankan pentingnya manajemen SDM dalam berbagai aspek seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, proteksi kerja, dan pemberian kompensasi. Penilaian yang objektif dan pemberian umpan balik yang konstruktif juga terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Dengan manajemen SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang tepat, mendapatkan perlindungan yang memadai, dan termotivasi untuk mencapai target perusahaan, yang semuanya berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan PT Triputri Mangun Sejahtera.

Saran

Disarankan untuk menambah karyawan di bagian SDM agar hak-hak pekerja dapat terpenuhi dengan lebih cepat, seperti: hak menerima upah bulanan, hak mendapatkan fasilitas kesehatan seperti Jamsostek dan BPJS, serta hak menerima bonus dua kali setahun sesuai dengan Sistem Manajemen Kinerja. Penelitian ini juga dapat dikembangkan lebih komprehensif di masa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Masyithah, S. (2022). Sales Territory Management dalam Konteks Manajemen Strategi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(03), 116. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.54638>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (n.d.). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI. Ningrum, N. P., & Fatikhin, A. (2020). PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BMT MUBARAKAH

- KUDUS. In Jurnal Ekonomi Syariah dan Akuntansi (Vol. 22).
- Muhammad Rizqi, R. (n.d.). Journal Manajemen dan Bisnis Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. <https://jurnal.uts.ac.id>
- Nour Halisa, N., Kunci, K., Karyawan, K., & kompetitif, K. (n.d.). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review.
- Aulia, A. F., Administrasi, D., Kebijakan, D., Fakultas, K., & Masyarakat, K. (2019). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI CALON KARYAWAN BARU DI RSIA KENDANGSARI MERR SURABAYA. In Medical Technology and Public Health Journal (MTPH Journal) | (Vol. 3, Issue 2).
- Widowati, R., & Aulia, A. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT LUNTO PRIMA MEGAH. JMM Online, 5(1), 22–30.
- Saragih, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB), 23, 225–239. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JMB_ekonomi
- Sitompul, Tinambunan, Ritonga, & Firdaus. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 01(2), 120–133.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agrinesia Raya Medan. Oktober, 2(2), 2829–0941.
- Haloho, E., Harefa, H. S., Sitompul, P., Saragih, N., & Simangunsong, E. (2023). Pengaruh Servicescape Dan Hospitality Terhadap Image Perpustakaan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 23(2), 335–342.
- Sitompul, P., Silalahi, E., & Ritonga, S. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT BERWIRUSAHA DENGAN PENDEKATAN THEORY PLANNED OF BEHAVIOUR (Studi Kasus : Mahasiswa Fakultas
- Iryad Gunawan, D., & Ahmadi Bi Rahmani, N. (2022). ANALISIS SISTEM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN DELI SERDANG. 4(4).
- 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). 1(3). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). PENGARUH PERENCANAAN SDM, MANAJEMEN TALENTA, DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES PLANNING, TALENT MANAGEMENT, AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. In Journal of Young Entrepreneurs (Vol. 2, Issue 3).
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut (Vol. 1).
- Karir, P. P., Sumber, P., Manusia, D., Motivasi, D., Terhadap, K., Kerja, P., Andriani, D., Khusnul Chotima, A., Kusuma, K. A., & Sidoarjo, U. M. (2023). The Influence Of Career Development, Human Resource Planning And Work Motivation On Work Productivity. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kuntadi, C., Adi Nugroho, D., & Author, C. (n.d.). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Anggaran: Perencanaan Anggaran, Pengadaan Barang dan Jasa Serta Partisipasi Anggaran. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Linggawati, E., Harsasi, M., & Maharani, A. (2023). The influence of job analysis and Job enlargement on employee performance with work engagement as an intervening variable among Generation Z working in the Financial Services Industry in Surabaya. Priviet Social Sciences Journal, 3(7). <https://doi.org/10.55942/psj.v3i7.218>
- Nasar, A., Nugraha, Y. E., NasaruddIn, N., & Edu, S. E. (2023). The Effect of Job Promotion and Job Characteristics on Employee Performance Mediated Job Satisfaction (pp. 102–110). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-202-6_15

- Nasution, I. N., & Amalia, L. (n.d.). Analisis Pengaruh Work Passion dan Organizational Support terhadap Employee's Career Commitment dengan Mediasi Work-Family Interface dan Autonomy Support sebagai Variabel Moderasi.
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pelatihan, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Ketut, I., Parta, W., Ismail, D., & Surya Wijaya, N. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. Jurnal Pariwisata Dan Bisnis, 02(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris>.
- Devi Nuraeni, T., Handari Adji, W., & Piksi Ganesha Bandung, P. (2023). The Influence Of Job Enrichment On Employee Performance At The Bandung City Manpower Service Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. In Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 4, Issue 6). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>