E-ISSN: 3025-0994
Halaman 2170-2176
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Omah Oblong

Okka Adittio[1], Putra Yuliansyah[2], Muhammad Rizki[3], Deny Kurniawan[4], Faldo Alpedro[5], Sukmala Dewi[6], Mesi Teri[7], Weji[8]

[1,2,3,4,5,6,7,8] Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Indonesia
e-mail: rizkib3ngkulu13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan MSDM melalui rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi mampu meningkatkan produktivitas, disiplin, tanggung jawab, serta kerja sama karyawan. Dengan penerapan MSDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: MSDM, Kinerja Karyawan, Produktivitas, PT Omah Oblong

Abstract

This study aims to determine the role of Human Resource Management (HRM) in improving employee performance at PT Omah Oblong. The research method used was qualitative descriptive research through observation, interviews, and documentation. The results indicate that the implementation of HRM through recruitment, training, work motivation, performance evaluation, and compensation is effective in improving employee productivity, discipline, responsibility, and teamwork. With proper HRM implementation, the company can enhance work effectiveness and achieve organizational goals optimally.

Keywords: HRM, Employee Performance, Productivity, PT Omah Oblong

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena berperan dalam mengatur, mengelola, dan mengembangkan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki modal dan teknologi yang baik, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Ainiyah et al. 2025). Karyawan menjadi aset utama perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, disiplin, dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap individu di dalamnya (Setyanti, Sudarsih, dan Audiva 2022).

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, meningkatkan kualitas produk maupun pelayanan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dan terarah. MSDM tidak hanya berkaitan dengan proses perekrutan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pelatihan, pengembangan kemampuan, pemberian motivasi, penilaian kinerja,

hingga pemberian kompensasi yang sesuai. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya (Hartati, Nurhayati, dan Hidayat 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Sihaloho dan Siregar 2020). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Apabila perusahaan mampu mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, apabila pengelolaan sumber daya manusia kurang efektif, maka dapat menimbulkan berbagai masalah seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya tanggung jawab, dan menurunnya produktivitas perusahaan.

PT Omah Oblong merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha kreatif dan konveksi yang membutuhkan sumber daya manusia berkualitas untuk mendukung aktivitas operasional perusahaan (Widiana 2025). Dalam menjalankan usahanya, perusahaan harus mampu menjaga kualitas produk, meningkatkan pelayanan, dan memenuhi target produksi agar dapat bersaing di tengah perkembangan dunia bisnis. Oleh karena itu, peranan MSDM sangat penting dalam membantu perusahaan meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, kebutuhan pasar, dan persaingan usaha yang semakin kompetitif. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya membutuhkan modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era modern.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi yang sangat luas dalam organisasi, mulai dari proses perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Menurut Ainiyah et al. (2025), MSDM merupakan upaya organisasi dalam mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan penerapan MSDM yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Hal tersebut menjadi penting karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat proses operasional perusahaan dan menurunkan kualitas pelayanan maupun produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, motivasi kerja, pengawasan, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan.

Selain faktor internal perusahaan, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh besar terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan optimal. Sihaloho dan Siregar (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena suasana kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu

memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan juga perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan kerja. Pelatihan yang dilakukan secara rutin dapat membantu meningkatkan keterampilan teknis, kemampuan komunikasi, serta kemampuan kerja sama antarpegawai. Dengan adanya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, karyawan akan lebih siap menghadapi perubahan sistem kerja dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Selain itu, peningkatan kemampuan kerja karyawan juga akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja perusahaan serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan (Aisyah 2021). Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong (Udul, Iswanto, dan Duman 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis mengenai peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong (Sayoga 2024). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami kondisi, proses, serta penerapan MSDM yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Omah Oblong (Mariati 2021). Subjek penelitian meliputi pimpinan perusahaan, bagian sumber daya manusia, dan beberapa karyawan yang dianggap mengetahui proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Firdaus et al. 2023). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja karyawan dan lingkungan kerja perusahaan. Wawancara dilakukan kepada pihak yang terkait untuk memperoleh informasi mengenai sistem rekrutmen, pelatihan, motivasi kerja, penilaian kinerja, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data berupa arsip, laporan, dan dokumen perusahaan yang mendukung penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi proses pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui bagaimana peranan MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong. Dengan metode penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai penerapan MSDM serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung di lingkungan perusahaan.

PT Omah Oblong berlokasi di Jl. Raya Bantul Km 5, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang konveksi dan usaha kreatif yang memproduksi berbagai jenis pakaian, kaos, dan produk fashion lainnya. Dalam

menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena proses produksi sangat bergantung pada keterampilan, kreativitas, ketelitian, dan kerja sama antar karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa perusahaan mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut meliputi tingkat disiplin kerja yang belum optimal, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurangnya motivasi kerja pada beberapa bagian produksi, serta perbedaan kemampuan kerja antar karyawan. Selain itu, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas produk agar tetap konsisten sesuai standar perusahaan dan permintaan konsumen.

Melalui penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia, perusahaan berupaya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan melalui berbagai strategi (Sitompul 2021). Strategi tersebut meliputi proses rekrutmen tenaga kerja yang lebih selektif, pelatihan dan pengembangan keterampilan, pemberian motivasi kerja, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian kompensasi dan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik.

Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan menjadi langkah awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan melakukan seleksi berdasarkan kemampuan kerja, pengalaman, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan proses rekrutmen yang lebih terarah, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja perusahaan (Pramestiatama dan Devi 2024).

Setelah proses rekrutmen, perusahaan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan produksi, pemahaman terhadap standar kerja perusahaan, penggunaan alat produksi, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Pelatihan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan. Sebagian besar karyawan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab.

Selain pelatihan kerja, perusahaan juga menerapkan sistem motivasi kerja melalui pemberian bonus, penghargaan, dan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik (Sinaga 2020). Motivasi kerja tersebut dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan merasa lebih termotivasi ketika perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai.

Perusahaan juga melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui perkembangan kemampuan setiap karyawan. Evaluasi dilakukan berdasarkan kedisiplinan, kualitas kerja, tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam memberikan penghargaan, promosi jabatan, maupun pelatihan tambahan bagi karyawan yang masih memerlukan peningkatan kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan di perusahaan juga berjalan cukup baik. Pimpinan memberikan arahan dan pengawasan secara langsung kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan target perusahaan. Komunikasi yang baik membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mengurangi kesalahan dalam proses produksi.

Berikut merupakan hasil perbandingan kondisi kinerja karyawan sebelum dan sesudah penerapan strategi MSDM pada PT Omah Oblong.

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Penerapan MSDM Di PT Omah Oblong

No	Aspek Kinerja Karyawan	Sebelum (%)	Sesudah (%)
1	Disiplin kerja karyawan	60%	85%
2	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	58%	82%
3	Kualitas hasil kerja	62%	88%
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	65%	87%
5	Kemampuan kerja sama tim	63%	86%
6	Motivasi kerja karyawan	55%	84%
7	Kehadiran karyawan	67%	90%
8	Kemampuan menyelesaikan masalah kerja	57%	81%
9	Produktivitas kerja	60%	86%
10	Pemahaman standar kerja perusahaan	59%	85%

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan pada hampir seluruh aspek kinerja karyawan setelah penerapan MSDM. Sebelum pelatihan dan evaluasi kerja dilakukan, sebagian besar karyawan masih memiliki tingkat motivasi dan disiplin kerja yang relatif rendah. Setelah penerapan strategi MSDM, tingkat disiplin kerja meningkat dari 60% menjadi 85%, sedangkan produktivitas kerja meningkat dari 60% menjadi 86%.

Peningkatan juga terlihat pada aspek kualitas hasil kerja yang meningkat dari 62% menjadi 88%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan mampu meningkatkan keterampilan dan ketelitian karyawan dalam bekerja. Selain itu, kemampuan kerja sama tim juga meningkat dari 63% menjadi 86% karena perusahaan mulai menerapkan komunikasi kerja yang lebih baik antarpegawai.

Motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan dari 55% menjadi 84% setelah perusahaan menerapkan sistem penghargaan dan bonus kerja. Karyawan merasa lebih dihargai atas hasil kerja yang dilakukan sehingga mereka lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kehadiran karyawan juga meningkat secara signifikan dari 67% menjadi 90%, yang menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja.

Kemampuan karyawan dalam memahami standar kerja perusahaan juga meningkat dari 59% menjadi 85%. Hal ini terjadi karena perusahaan memberikan pelatihan dan arahan kerja secara rutin sehingga karyawan lebih memahami prosedur kerja yang benar. Selain itu, evaluasi kerja yang dilakukan secara berkala membantu perusahaan dalam mengetahui kelemahan dan kebutuhan pengembangan kemampuan setiap karyawan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong (Nurnaningsih 2024). Penerapan MSDM yang baik mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kerja sama antarpegawai. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal.

Selain memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan, penerapan MSDM juga membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan bisnis yang semakin berkembang. Karyawan yang memiliki keterampilan dan motivasi kerja tinggi akan mampu menghasilkan produk yang lebih berkualitas sehingga dapat meningkatkan kepuasan konsumen dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Omah Oblong. Penerapan MSDM yang dilakukan perusahaan

melalui proses rekrutmen, pelatihan kerja, pemberian motivasi, evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi dan penghargaan terbukti mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, sistem motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan bonus juga mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Evaluasi kerja yang dilakukan secara berkala membantu perusahaan dalam mengetahui perkembangan kemampuan karyawan serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Secara keseluruhan, penerapan MSDM yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk, mencapai target kerja secara optimal, serta meningkatkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik perlu terus dikembangkan agar perusahaan mampu mencapai keberhasilan dan keberlanjutan usaha secara jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Omah Oblong yang telah memberikan izin dan informasi dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH yang telah mendukung kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kelompok.

DAFTAR PUSTAKA

Ainiyah, Nuhzatul, Rifky Kurniawan, Agus Setia Irfandi, Syunu Trihantoyo, Dan Muhammad Sholeh. 2025. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi." Jurnal Bisnis Mahasiswa 5(3): 1296-1310.

Aisyah, Nur. 2021. "Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus." Repositori UMA.

Farida, Syarifah Ida, Dan Dika Febriansyah Muhotib. 2024. "Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor." SOCIORA: The Journal Of Social Sciences, Economics, And Humanities 1(1): 21-38.

Firdaus, Iqlima, Rahmadisa Hidayati, Rida Siti Hamidah, Rina Rianti, Dan Ritha Cahyuni Khusnul Khotimah. 2023. "Model-Model Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas." Jurnal Kreativitas Mahasiswa 1(2): 105-13.

Hartati, Leny, Nurhayati Nurhayati, Dan Nandang Hidayat. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Pada Lembaga Pendidikan." Journal Of Education Research 5(2): 1980-87.

Mariati, Mariati. 2021. "Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan." UIN Syahada.

Nurnaningsih, Nurnaningsih. 2024. "Motivasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Toko Oleh-Oleh Keranjang Bali." Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan 11(1): 45-53.

Pramestiatama, Inesa Firly, Dan Anita Oktaviana Trisna Devi. 2024. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Excellence Qualities Yarn." Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika 3(3): 223-51.

Sayoga, Alam. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Minimarket Jasmine Kabupaten Pekalongan." UIN Gusdur.

Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana, Sudarsih Sudarsih, Dan Dela Audiva. 2022. "Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis 10(S1): 17-24.

Sihaloho, Ronal Donra, Dan Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9(2): 273-81.

Sinaga, Sarman. 2020. "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan." Jurnal Darma Agung 28(1): 132-44.

Sitompul, Iswanggi. 2021. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan." UIN Syahada.

Udul, Flaviana Skolastika, Andy Iwan Iswanto, Dan Marianus Duman. 2024. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Restoran Senja Eatery." Jurnal Penelitian Terapan Mahasiswa 2(2): 58-69.

Widiana, Agnes. 2025. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus: Omah Jahit T-Mah Modist Di Pekalongan)." UIN Gusdur.