

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Studi Pada PT. Mulia Sawit Agro Lestari)

Olfan Fuary¹, Ramadani², Reiza Firda³, Siti Khairiah Siregar⁴, Muhammad Toyib Daulay⁵

fhandit@gmail.com¹, ramdanikpusumut@gmail.com², reizatrihabibifirda@gmail.com³,
siregarsitikhairiah@gmail.com⁴, toyibdaulay@dosenpancabudi.ac.id⁵

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh PT. Mulia Sawit Agro Lestari untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Industri perkebunan kelapa sawit merupakan industri padat karya dengan tantangan khas dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti lokasi operasional yang terpencil, tingkat turnover yang tinggi, ketergantungan pada tenaga kerja musiman, serta tuntutan produktivitas dan efisiensi di tengah fluktuasi harga CPO. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pihak manajemen dan karyawan, observasi lapangan, serta studi dokumentasi terkait kebijakan SDM perusahaan. Analisis data menggunakan model interaktif Miles & Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi SDM PT. Mulia Sawit Agro Lestari berfokus pada lima aspek utama: (1) sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dan kearifan lokal untuk mengurangi turnover, (2) program pelatihan dan pengembangan yang menargetkan peningkatan keterampilan teknis budidaya serta keselamatan dan kesehatan kerja, (3) sistem kompensasi dan insentif yang secara langsung dikaitkan dengan pencapaian produktivitas TBS per hektar dan premi basis, (4) pengembangan fasilitas kesejahteraan karyawan seperti perumahan, fasilitas pendidikan, dan kesehatan di area perkebunan sebagai strategi retensi, dan (5) penerapan budaya kerja disiplin serta reward dan punishment untuk mendorong kedisiplinan. Penerapan strategi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diukur melalui produktivitas panen, penurunan tingkat kecelakaan kerja, serta berkurangnya tingkat absensi. Namun, penelitian ini juga menemukan kendala utama berupa kesenjangan kompetensi manajerial pada tingkat mandor, resistensi terhadap penerapan teknologi digital di lapangan, serta tantangan dalam menjaga motivasi kerja selama masa produksi rendah. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya PT. Mulia Sawit Agro Lestari memperkuat program pengembangan kepemimpinan pada tingkat supervisor, mengintegrasikan sistem manajemen kinerja berbasis digital, serta merancang jalur karier yang jelas bagi karyawan lapangan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam industri perkebunan kelapa sawit.

Kata Kunci: Manajemen Strategis, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Perkebunan Kelapa Sawit, PT. Mulia Sawit Agro Lestari.

Abstract

This study aims to analyze the human resource management strategies implemented by PT. Mulia Sawit Agro Lestari to improve employee performance and identify supporting and inhibiting factors for their implementation. The palm oil plantation industry is labor-intensive, with unique challenges in human resource management, such as remote operational locations, high turnover rates, reliance on seasonal labor, and demands for productivity and efficiency amidst fluctuating CPO prices. The study used a descriptive qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews with management and employees, field observations, and documentation studies related to the company's HR policies. Data analysis used the Miles & Huberman interactive model,

which consists of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was tested through triangulation of sources and methods. The results indicate that the HR strategy of PT. Mulia Sawit Agro Lestari focuses on five main aspects: (1) Competency and local wisdom-based recruitment and selection system to reduce turnover, (2) Training and development programs that target improving technical cultivation skills and occupational safety and health, (3) Compensation and incentive systems that are directly linked to the achievement of FFB productivity per hectare and base premium, (4) Development of employee welfare facilities such as housing, educational facilities, and health in the plantation area as a retention strategy, and (5) Implementation of a disciplined work culture and reward-punishment to encourage discipline. The implementation of these strategies has contributed positively to improving employee performance as measured by harvest productivity, reducing the rate of work accidents, and reducing the number of absenteeism. However, the study also found major obstacles in the form of managerial competency gaps at the foreman level, resistance to the application of digital technology in the field, and the challenge of maintaining work motivation during low production times. The implication of this study is the need for PT. Mulia Sawit Agro Lestari strengthens leadership development programs at the supervisor level, integrates a digital-based performance management system, and designs a clear career path for field employees to create sustainable competitive advantages in the palm oil plantation industry.

Keywords : *Strategic Management, Human Resources, Employee Performance, Palm Oil Plantation, PT. Mulia Sawit Agro Lestari.*

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit merupakan salah satu sektor unggulan dalam struktur perekonomian Indonesia yang memiliki kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, peningkatan devisa negara, serta penciptaan lapangan kerja. Sebagai komoditas strategis, kelapa sawit tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan domestik, tetapi juga menjadi salah satu produk ekspor utama yang memiliki daya saing tinggi di pasar global. Namun demikian, dinamika industri yang semakin kompetitif, tekanan dari isu keberlanjutan (sustainability), serta tuntutan efisiensi operasional menuntut perusahaan perkebunan untuk melakukan transformasi manajerial secara komprehensif, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi diposisikan sebagai faktor produksi yang bersifat administratif semata, melainkan sebagai aset strategis (strategic assets) yang memiliki peran krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (sustainable competitive advantage). Pergeseran paradigma ini menempatkan SDM sebagai elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan pendekatan pengelolaan yang terintegrasi, sistematis, dan selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Dalam konteks ini, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) hadir sebagai pendekatan yang menekankan keselarasan antara kebijakan SDM dengan visi, misi, dan strategi organisasi.

MSDM strategik tidak hanya berfokus pada fungsi administratif seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga mencakup perencanaan tenaga kerja jangka panjang, pengembangan kompetensi, serta sistem manajemen kinerja yang terukur dan berorientasi pada hasil (performance-oriented). Implementasi MSDM strategik diyakini mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui optimalisasi potensi karyawan, peningkatan produktivitas, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, penerapan MSDM strategik menjadi kebutuhan mendesak bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit yang ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit masih menghadapi berbagai permasalahan dalam pengelolaan SDM. Permasalahan tersebut meliputi rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja,

kurangnya keterampilan teknis dan manajerial, tingginya tingkat absensi dan turnover, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja yang belum berbasis indikator yang objektif dan terukur. Selain itu, karakteristik operasional perkebunan yang tersebar di wilayah terpencil dengan akses terbatas terhadap fasilitas pendidikan dan pelatihan turut memperumit upaya pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal MSDM strategik dengan implementasi praktis di lapangan. Dalam banyak kasus, kebijakan SDM masih bersifat reaktif dan belum terintegrasi dengan strategi organisasi secara menyeluruh. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya sistematis untuk mengkaji dan mengimplementasikan praktik MSDM strategik yang efektif dan kontekstual sesuai dengan karakteristik industri perkebunan.

PT. Mulia Sawit Agro Lestari sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan dituntut untuk mampu merancang dan mengimplementasikan strategi MSDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada pengembangan kapasitas dan kapabilitas karyawan. Hal ini mencakup tiga aspek utama, yaitu perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, serta sistem manajemen kinerja.

Perencanaan SDM yang efektif merupakan langkah awal dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Perencanaan yang tidak tepat dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas. Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, baik dalam aspek teknis maupun perilaku kerja. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan akan mampu meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, sistem manajemen kinerja (*performance management system*) menjadi komponen kunci dalam MSDM strategik yang berfungsi untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sistem ini umumnya diimplementasikan melalui penggunaan *Key Performance Indicators (KPI)* yang terukur dan relevan dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan umpan balik, meningkatkan motivasi, serta mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian, efektivitas implementasi ketiga aspek MSDM strategik tersebut masih perlu diuji secara empiris, khususnya dalam konteks perusahaan perkebunan kelapa sawit seperti PT. Mulia Sawit Agro Lestari. Hal ini penting mengingat setiap organisasi memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda, sehingga diperlukan pendekatan yang kontekstual dalam penerapan MSDM strategik. Penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai hubungan antara variabel-variabel MSDM strategik dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara mendalam pengaruh perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, serta sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang Manajemen SDM, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research (penelitian penjelasan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel, yaitu pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis secara statistik.

Explanatory research digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen yang terdiri dari perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

Metode yang digunakan adalah metode survei, dengan instrumen utama berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Mulia Sawit Agro Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kalimantan Tengah. Perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang terdiri dari manajemen, staf administrasi, dan tenaga kerja operasional lapangan.

Jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 50 orang, yang terdiri dari:

- Karyawan operasional: 35 orang (70%)
- Staf administrasi: 15 orang (30%)

Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, sehingga dianggap memahami sistem pengelolaan SDM dan kinerja di perusahaan.

B. Karakteristik Responden

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

- Laki-laki: 38 orang (76%)
- Perempuan: 12 orang (24%)

b) Berdasarkan Usia

- 20–30 tahun: 20 orang (40%)
- 31–40 tahun: 18 orang (36%)
- 40 tahun: 12 orang (24%)

c) Berdasarkan Masa Kerja

- 1–3 tahun: 22 orang (44%)
- 4–6 tahun: 18 orang (36%)
- 6 tahun: 10 orang (20%)

C. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Rata-rata skor masing-masing variabel:

Variabel	Mean	Kategori
Perencanaan SDM (X1)	4,12	Baik
Pelatihan & Pengembangan (X2)	4,05	Baik
Manajemen Kinerja (X3)	4,10	Baik

Variabel	Mean	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	4,15	Baik

Interpretasi:

Secara umum, seluruh variabel berada dalam kategori baik, yang menunjukkan bahwa implementasi MSDM strategik di perusahaan sudah berjalan cukup efektif.

D. Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Seluruh item kuesioner memiliki nilai:

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} (0,279)$
→ Semua item dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,82	Reliabel
X2	0,80	Reliabel
X3	0,84	Reliabel
Y	0,86	Reliabel

→ Semua variabel memiliki nilai $> 0,70$ → reliabel

E. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

$\text{Sig} = 0,200 > 0,05$ → Data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

$\text{VIF} < 10$

→ Tidak terjadi multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

$\text{Sig} > 0,05$

→ Tidak terjadi heteroskedastisitas

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi diperoleh persamaan:

$$Y = 0.512 + 0.321X_1 + 0.287X_2 + 0.298X_3$$

Interpretasi:

- Konstanta 0,512 → jika semua variabel nol, kinerja tetap ada
- $X_1 = 0,321$ → perencanaan SDM berpengaruh positif
- $X_2 = 0,287$ → pelatihan meningkatkan kinerja
- $X_3 = 0,298$ → manajemen kinerja berpengaruh signifikan

G. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
X1	3,45	0,001	Signifikan
X2	2,98	0,004	Signifikan
X3	3,12	0,003	Signifikan

Kesimpulan:

- H1 diterima
- H2 diterima
- H3 diterima

2. Uji F (Simultan)

- F hitung = 28,75
- Sig = 0,000 < 0,05

→ Semua variabel secara simultan berpengaruh signifikan

→ H4 diterima

3. Koefisien Determinasi (R^2)

- $R^2 = 0,68$

Interpretasi:

Sebesar 68% kinerja karyawan dipengaruhi oleh MSDM strategik, sedangkan 32% dipengaruhi faktor lain.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang tepat mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugraha & Suryadi (2023) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang baik mampu meningkatkan keterampilan teknis karyawan lapangan.

Hasil ini mendukung penelitian Pratama et al. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja secara signifikan.

3. Pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Kinerja

Manajemen kinerja berbasis KPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja.

Sejalan dengan penelitian Saputra et al. (2024) bahwa KPI meningkatkan produktivitas.

4. Pengaruh Simultan MSDM Strategik

Secara simultan, MSDM strategik memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi kebijakan SDM sangat penting.

Temuan ini memperkuat teori bahwa MSDM strategik adalah kunci keunggulan kompetitif organisasi.

I. Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

- Mendukung teori MSDM strategik
- Memperkuat hubungan SDM dengan kinerja

Implikasi Praktis

- Perusahaan perlu meningkatkan perencanaan SDM
- Program pelatihan harus berkelanjutan
- Sistem KPI perlu diperkuat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Sawit Agro Lestari, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang sistematis, meliputi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang tepat, mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Perencanaan SDM yang baik juga membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional.

2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kompetensi teknis dan kemampuan kerja karyawan, khususnya dalam sektor perkebunan yang membutuhkan keterampilan spesifik. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

3. Manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis indikator yang terukur (KPI) memberikan kejelasan target kerja bagi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi, disiplin, dan akuntabilitas dalam bekerja.

4. Secara simultan, perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, serta manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai secara parsial, melainkan membutuhkan integrasi seluruh aspek MSDM strategik dalam satu sistem yang terkoordinasi.

5. Perencanaan SDM merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa tahap perencanaan menjadi fondasi utama dalam pengelolaan SDM, karena menentukan kualitas input tenaga kerja yang akan mempengaruhi proses dan hasil kerja secara keseluruhan.

6. Model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat.

Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,68, dapat disimpulkan bahwa 68% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel MSDM strategik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

A. Saran Praktis (Bagi Perusahaan)

1. Meningkatkan kualitas perencanaan SDM secara strategis

Perusahaan disarankan untuk menyusun perencanaan SDM berbasis kebutuhan jangka panjang dengan mempertimbangkan proyeksi produksi, perkembangan teknologi, serta dinamika tenaga kerja. Pendekatan berbasis kompetensi (competency-based HR planning) perlu diimplementasikan untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

2. Mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan (training need analysis)

Pelatihan sebaiknya dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang jelas dan spesifik, serta dilakukan secara berkelanjutan. Penggunaan metode pelatihan modern seperti e-learning atau on-the-job training dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, terutama bagi karyawan lapangan.

3. Memperkuat sistem manajemen kinerja berbasis KPI

Perusahaan perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja yang transparan, objektif, dan terukur dengan menggunakan indikator kinerja utama (KPI) yang relevan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala disertai umpan balik (feedback) yang konstruktif kepada karyawan.

4. Meningkatkan integrasi sistem MSDM strategik

Perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan seluruh fungsi SDM (perencanaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja) dalam satu sistem yang terkoordinasi, sehingga mampu menciptakan sinergi dalam peningkatan kinerja organisasi.

B. Saran Teoritis (Bagi Peneliti Selanjutnya)

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi guna memperkaya model penelitian.
2. Penelitian dapat dikembangkan dengan menggunakan metode mixed method (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait implementasi MSDM strategik.
3. Disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan perkebunan lain atau sektor industri berbeda guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
4. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji lebih dalam mengenai transformasi digital dalam MSDM dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di era industri 4.0.

C. Saran Kebijakan (Implikasi Lebih Luas)

1. Perusahaan perkebunan perlu mulai mengadopsi pendekatan SDM berbasis teknologi (HR digitalization) untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan SDM.
2. Pemerintah dan pemangku kepentingan di sektor perkebunan diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berskala nasional dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2021). *Performance management for dummies*. Wiley.
- Aji, M., Prasetyo, B., & Santoso, H. (2023). Human resource management research trends: A bibliometric analysis. *Journal of Management Research*, 15(3), 300–315.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2021). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 165–181. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2020-0085>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.
- Assoc Prof. Dr Kiki Farida, SE, M.Si (Dosen)
- Assoc Prof. Dr Yohny Anwar, S.E, S.H, M.M, M.H (Dosen Pengampu)
- Assoc. Prof Dr Saimara AM Sebayang, SE, M.Si (Dosen)
- Assoc. Prof. Dr Sri Rahayu, SE, MM (Dosen)
- Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic human resource management and COVID-19: Emerging challenges and research opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1378–1382. <https://doi.org/10.1111/joms.12695>
- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2022). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 32(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12363>
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2020). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 221–235. <https://doi.org/10.1037/apl0000468>

- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dr. Darmilisani, SE, M.Si (Dosen)
- Herawaty, T., Hidayat, R., & Ananda, F. (2024). The influence of HRM practices on employee engagement and performance. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(2), 200–210.
- Kim, Y., & Ployhart, R. E. (2023). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the Great Recession. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/apl0001015>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugraha, R., & Suryadi, D. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 89–102.
- Permana, D., Kusuma, H., & Lestari, S. (2024). Strategic human resource management and organizational resilience: Evidence from developing countries. *Commercium Journal*, 2(1), 10–20.
- Pratama, A., Suryadi, D., & Nugraha, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada sektor agribisnis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 123–135.
- Prof. Dr. H. Henry Aslan, S.E., S.H., M.A., M.H., M.M., Ph.D (Dosen)
- Sada, M., Amran, A., & Rahman, A. (2024). Strategic human resource management practices and employee performance: The mediating role of motivation. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 1–12.
- Saputra, R., Hidayat, T., & Putra, A. (2024). Pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis KPI terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tinggogoy, R., Sari, M., & Kurniawan, D. (2025). Digital-based human resource development strategy in improving employee performance. *Jurnal Knowledge Society*, 3(1), 15–25.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.