

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Muhammad Fahrul Muttaqin^{1*}, Ida Rindaningsih²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

fahrulmuttaqin05@gmail.com^{1*}, rindaningsih1@umsida.ac.id²

Alamat: Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271

Korespondensi penulis: fahrulmuttaqin05@gmail.com

Abstract. *In the midst of increasingly complex globalization, organizations must continue to innovate and maximize the potential of existing resources to achieve competitive advantage. Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in managing employees as important organizational assets. This research uses a Systematic Literature Review (SLR) approach to review various literatures that discuss the relationship between HRM strategies and achieving competitive advantage. The results of the literature analysis show that effective HRM strategies, including competency-based recruitment, employee development through training and education, fair reward systems, and the use of technology such as Human Resource Information System (HRIS), can improve organizational performance and competitiveness. In addition, transparent performance management and good internal communication are also important supporting factors. Nonetheless, challenges in implementing HRM strategies remain, such as changes in organizational culture and budget constraints, which require an adaptive approach. This research provides insights into how the right HRM strategy can contribute to the achievement of competitive advantage in the face of fast-changing global market dynamics.*

Keywords: *Human Resource Management, Competitive Advantage, Competency Based Recruitment*

Abstrak. Di tengah globalisasi yang semakin kompleks, organisasi harus terus berinovasi dan memaksimalkan potensi sumber daya yang ada untuk meraih keunggulan kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam mengelola karyawan sebagai aset penting organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji berbagai literatur yang membahas hubungan antara strategi MSDM dan pencapaian keunggulan kompetitif. Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa strategi MSDM yang efektif, termasuk rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, sistem penghargaan yang adil, serta penggunaan teknologi seperti *Human Resource Information System* (HRIS), dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Selain itu, pengelolaan kinerja yang transparan dan komunikasi internal yang baik juga merupakan faktor penunjang penting. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi strategi MSDM tetap ada, seperti perubahan budaya organisasi dan keterbatasan anggaran, yang memerlukan pendekatan adaptif. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana strategi MSDM yang tepat dapat berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar global yang cepat berubah

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif, Rekrutmen Berbasis Kompetensi

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin dinamis. Persaingan yang kian ketat menuntut setiap organisasi untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sebagai salah satu aset paling berharga, sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Seberapa canggih dan kuat suatu sistem manajemen kualitas dirancang,

keberhasilannya pada akhirnya sangat ditentukan oleh peran aktif dan kontribusi manusia dalam melaksanakan setiap aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal (Rindaningsih & Khalilurrahman, 2022)

Manajemen sumber daya manusia bukan sekadar fungsi administratif yang berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai mitra strategis dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis menjadi fundamental untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) diharapkan dapat merespons secara proaktif terhadap berbagai dinamika dan perubahan yang tengah dan akan berlangsung. Selain itu, SDM juga perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan (Karina & Rindaningsih, 2023). Keunggulan kompetitif tidak hanya diperoleh melalui inovasi produk atau layanan, tetapi juga melalui pengembangan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Konsep keunggulan kompetitif itu sendiri merujuk pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan posisi unggul di pasar dibandingkan dengan pesaingnya. Hal ini dapat dicapai melalui diferensiasi, efisiensi operasional, atau kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam kaitannya dengan MSDM, keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui strategi yang terfokus pada pengelolaan talenta, peningkatan keterampilan, pengembangan budaya organisasi yang mendukung, serta penerapan teknologi terkini dalam proses MSDM. Kinerja yang optimal terlihat dari hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan (Sukesi & Ida Rindaningsih, 2023). Jika hasil tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Kinerja karyawan adalah kombinasi dari kemampuan, upaya, dan peluang yang tercermin dalam hasil kerja yang dapat diukur (Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, 2023)

Salah satu aspek penting dalam strategi MSDM adalah rekrutmen dan seleksi. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi, nilai, dan potensi yang sesuai dengan kebutuhan jangka panjang organisasi. Setiap karyawan diharapkan untuk terus mengembangkan dan mewujudkan kompetensi yang dimilikinya. Di sisi lain, organisasi akan memanfaatkan keunggulan kompetensi dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan strategis dengan memberikan peluang serta mendukung setiap karyawan dalam pengembangan karier mereka (E. Kusuma et al., 2023). Rekrutmen yang strategis mampu membawa masuk individu yang

tidak hanya mampu menjalankan tugas saat ini tetapi juga memiliki kemampuan untuk berkembang dan berkontribusi terhadap inovasi di masa depan.

Selain itu, pengembangan karyawan menjadi fokus utama dalam strategi MSDM. Melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pendidikan berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerja mereka tetap relevan dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. Pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan (Prasetyo, 2018). Misalnya, pelatihan yang berorientasi pada penguasaan teknologi digital memungkinkan karyawan untuk mengadopsi dan memanfaatkan teknologi baru dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Tidak kalah pentingnya adalah pengelolaan hubungan kerja dan komunikasi organisasi. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks, komunikasi yang efektif menjadi kunci untuk memastikan setiap anggota organisasi memahami peran mereka dan bagaimana kontribusi mereka mendukung tujuan organisasi (Ahmad Salim & Lisnawati Lisnawati, 2024). Strategi MSDM yang berhasil harus mampu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, sehingga memungkinkan pertukaran ide, umpan balik, dan kolaborasi yang lebih baik di seluruh tingkatan organisasi. Di era digital, teknologi juga memainkan peran penting dalam mendukung strategi MSDM. Implementasi sistem manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, seperti aplikasi Human Resource Information System (HRIS), dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data karyawan, proses rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja. Teknologi juga memungkinkan organisasi untuk mengambil keputusan berbasis data yang lebih akurat, sehingga mempercepat respons terhadap perubahan kebutuhan bisnis.

Namun, tantangan dalam mengimplementasikan strategi MSDM yang efektif tetap ada. Perubahan budaya organisasi, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan anggaran sering kali menjadi hambatan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Suryani, 2019). Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan adaptif diperlukan untuk mengatasi tantangan ini. Strategi MSDM harus dirancang dengan mempertimbangkan konteks organisasi, kebutuhan pasar, serta tren global yang relevan. Dengan menerapkan strategi MSDM yang inovatif dan berorientasi pada masa depan, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga berkomitmen untuk berkontribusi secara maksimal. Pada akhirnya, sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menjadi motor penggerak utama dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara strategis akan menentukan apakah mereka mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin intensif.

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin dinamis. Persaingan yang kian ketat menuntut setiap organisasi untuk terus berinovasi dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan ini adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sebagai salah satu aset paling berharga, sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Seberapa canggih dan kuat suatu sistem manajemen kualitas dirancang, keberhasilannya pada akhirnya sangat ditentukan oleh peran aktif dan kontribusi manusia dalam melaksanakan setiap aktivitas untuk mencapai hasil yang optimal (Rindaningsih & Khalilurrahman, 2022)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menganalisis penelitian yang relevan terkait strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kebijakan MSDM dan pencapaian keunggulan kompetitif, dengan fokus pada bagaimana MSDM dapat berkontribusi terhadap daya saing organisasi di pasar global. Pencarian literatur dilakukan melalui basis data akademis terkemuka seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian mencakup "strategi MSDM," "keunggulan kompetitif," "resource management," dan "competitive advantage." Artikel yang relevan dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu yang membahas hubungan antara MSDM dan keunggulan kompetitif, serta yang tersedia dalam teks lengkap. Artikel yang tidak relevan atau tidak dapat diakses akan dikeluarkan dari analisis.

Kualitas artikel yang dipilih dievaluasi berdasarkan metodologi yang digunakan dalam penelitian, validitas data, dan kontribusinya dalam pengembangan teori atau praktik MSDM. Data penting seperti tujuan penelitian, metodologi, hasil, dan kesimpulan utama diekstraksi untuk dianalisis lebih lanjut. Penilaian ini membantu memastikan bahwa hanya penelitian dengan kualitas yang tinggi yang akan dijadikan dasar dalam sintesis data. Hasil ekstraksi data akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola, tren, dan kesenjangan dalam literatur yang ada. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan gambaran yang komprehensif dan berbasis bukti tentang efektivitas strategi MSDM dalam meningkatkan

keunggulan kompetitif organisasi, serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan strategi kompetitif

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran sentral dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi melalui berbagai pendekatan strategis. Bagian ini membahas hasil penerapan strategi MSDM yang efektif berdasarkan literatur dan penelitian terkini, disertai dengan penguatan melalui kutipan dari jurnal ilmiah.

Rekrutmen dan Seleksi Strategis

Rekrutmen yang strategis mampu memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil menerapkan pendekatan berbasis kompetensi dalam proses rekrutmen memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan kandidat terbaik. Menurut (Prasetyo, 2018), *"Strategi rekrutmen berbasis kompetensi memungkinkan organisasi untuk memfokuskan upaya mereka pada kandidat yang memiliki nilai dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan jangka panjang perusahaan."*

Selain itu, seleksi yang efektif mengurangi biaya terkait turnover karyawan. Penelitian oleh (Raharjo, 2020) menunjukkan bahwa *"proses seleksi yang memanfaatkan alat psikometri dan wawancara berbasis perilaku menghasilkan prediksi kinerja kerja yang lebih akurat, sehingga mengurangi tingkat ketidakcocokan."*

Lebih lanjut, penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi juga semakin berkembang. Sistem rekrutmen berbasis digital dan Artificial Intelligence (AI) membantu organisasi dalam menyaring ribuan kandidat dengan lebih efisien. AI mampu menganalisis data pelamar dengan cepat dan memberikan rekomendasi kandidat terbaik berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Selain itu, penggunaan platform digital seperti LinkedIn, Glassdoor, dan portal rekrutmen online semakin mempermudah akses organisasi terhadap calon kandidat potensial, baik secara lokal maupun global.

Pengembangan Karyawan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan telah terbukti meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar memungkinkan karyawan untuk tetap relevan di era disrupsi teknologi. Sebagai contoh, penelitian oleh (Suryani, 2019) mencatat bahwa *"organisasi yang melaksanakan pelatihan"*

berorientasi digital mengalami peningkatan efisiensi sebesar 25% dalam kurun waktu dua tahun."

Program pengembangan juga memengaruhi keterlibatan karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh (Handayani, 2021), *"Keterlibatan karyawan meningkat secara signifikan ketika organisasi menawarkan peluang pengembangan karier yang jelas dan mendukung pembelajaran sepanjang hayat."*

Selain pelatihan formal, organisasi juga semakin mengadopsi metode pembelajaran informal seperti mentoring, coaching, dan pembelajaran berbasis pengalaman. Pendekatan ini membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang lebih praktis dan sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.

Penggunaan teknologi dalam pengembangan karyawan, seperti Learning Management System (LMS), juga semakin umum. Platform ini memungkinkan organisasi untuk menyediakan pelatihan online yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja.

Motivasi dan Penghargaan

Sistem penghargaan berbasis kinerja berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif. Menurut penelitian oleh (Setiawan, 2020), *"Penghargaan yang diberikan secara konsisten berdasarkan pencapaian kinerja individu dan tim mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaik mereka."* Penelitian lain oleh (Indrawati, 2019) menekankan pentingnya motivasi intrinsik yang diperkuat melalui pengakuan dan kesempatan berkembang.

Selain penghargaan finansial, organisasi juga mulai memperhatikan penghargaan non-finansial seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan publik atas pencapaian karyawan.

Selain itu, sistem penghargaan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan, seperti program kesejahteraan dan kesehatan mental, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi.

Manajemen Kinerja

Penilaian kinerja yang efektif membantu organisasi mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan. Penelitian oleh (Wijaya, 2021) menunjukkan bahwa *"Sistem evaluasi berbasis objektif dan transparan meningkatkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak pada retensi tenaga kerja."* Selain itu,

penggunaan teknologi dalam manajemen kinerja, seperti platform digital, mempercepat proses evaluasi dan umpan balik.

Penilaian kinerja modern juga menekankan pendekatan yang lebih kolaboratif. Karyawan dan manajer dapat bekerja sama dalam menetapkan tujuan yang realistis dan memastikan adanya komunikasi terbuka sepanjang periode evaluasi. Selain itu, sistem penilaian kinerja berbasis data analitik semakin populer, di mana manajer dapat menggunakan data historis untuk membuat keputusan yang lebih tepat terkait promosi, pelatihan, atau pengembangan individu.

Teknologi dalam MSDM

Implementasi teknologi modern seperti Human Resource Information System (HRIS) telah merevolusi pengelolaan sumber daya manusia. HRIS memungkinkan organisasi untuk mengintegrasikan data karyawan, proses rekrutmen, dan manajemen pelatihan dalam satu platform. Sebagaimana dilaporkan oleh (Utami, 2020), *"Teknologi HRIS tidak hanya meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi juga memberikan wawasan strategis melalui analitik data."*

Pemanfaatan analitik data juga membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik. Menurut (Harsono, 2019), *"Analitik MSDM memungkinkan organisasi untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi risiko retensi, dan merancang intervensi yang lebih efektif."* Selain itu, teknologi seperti chatbot untuk pelayanan karyawan dan aplikasi mobile HR semakin mempermudah komunikasi serta pengelolaan tugas administratif. Teknologi berbasis cloud juga memainkan peran penting dalam memastikan data karyawan dapat diakses dengan aman dan efisien kapan saja.

Tantangan dalam Implementasi

Meskipun berbagai strategi MSDM menawarkan banyak manfaat, tantangan tetap ada. Perubahan budaya organisasi sering kali menjadi hambatan utama. Menurut (Y. Kusuma, 2021), *"Keberhasilan transformasi MSDM sangat tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola perubahan budaya dengan pendekatan yang holistik."*

Selain itu, keterbatasan anggaran juga menjadi kendala. Penelitian oleh (Aditya, 2020) mencatat bahwa *"Banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk program MSDM, yang dapat menghambat efektivitas implementasi strategi."* Tantangan lainnya meliputi resistensi dari karyawan dan kurangnya

keterampilan dalam mengelola teknologi MSDM. Oleh karena itu, pendekatan berkelanjutan dalam edukasi dan pelatihan teknologi menjadi sangat penting.

Secara keseluruhan, penerapan MSDM yang efektif memerlukan integrasi antara strategi yang holistik, komitmen pimpinan, dan penerapan teknologi yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi melalui strategi yang efektif. Proses rekrutmen dan seleksi yang strategis, didukung teknologi seperti AI dan platform digital, memungkinkan organisasi mendapatkan kandidat terbaik dengan efisien. Pengembangan karyawan melalui pelatihan berbasis teknologi, mentoring, dan coaching meningkatkan keterlibatan serta produktivitas. Sistem manajemen kinerja yang transparan dan berbasis data membantu evaluasi yang objektif serta pengambilan keputusan yang lebih tepat.

Meskipun teknologi seperti HRIS dan analitik data memperkuat pengelolaan SDM, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya keterampilan teknologi tetap ada. Oleh karena itu, pendekatan holistik dan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan keberhasilan strategi MSDM.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, R. (2020). Keterbatasan Anggaran dalam Implementasi Strategi MSDM. *Jurnal Keuangan Dan Sumber Daya*, 6(3), 89–94.
- Ahmad Salim, & Lisnawati Lisnawati. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(4), 78–91. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i4.4221>
- Handayani, R. (2021). Peluang Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 15(4), 77–85.
- Harsono, E. (2019). Analitik MSDM sebagai Pendukung Keputusan Strategis. *Jurnal Analisis Data Dan Teknologi*, 5(4), 67–75.
- Indrawati, M. (2019). Motivasi Intrinsik sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34–42.
- Karina, C., & Rindaningsih, I. (2023). Peran penting perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan islam. *Jurnal Perisai*, 2(1). <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>

- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Kusuma, Y. (2021). Mengelola Perubahan Budaya untuk Keberhasilan Transformasi MSDM. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 7(2), 48–56.
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Prasetyo, A. (2018). Strategi Rekrutmen Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 45–53.
- Raharjo, B. (2020). Efektivitas Seleksi Berbasis Psikometri dan Wawancara Perilaku terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8(2), 112–120.
- Rindaningsih, I., & Khalilurrahman, M. F. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap kinerja karyawan pada yayasan minhajussunnah surabaya. *Society: Jurnal Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial*, 13(2), 33–39.
- Setiawan, T. (2020). Penghargaan Berbasis Kinerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 90–97.
- Sukezi, D., & Ida Rindaningsih. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195–206. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>
- Suryani, L. (2019). Pengaruh Pelatihan Digital terhadap Efisiensi Operasional Perusahaan. *Jurnal Teknologi Dan Sumber Daya Manusia*, 10(1), 23–31.
- Utami, D. (2020). Pemanfaatan HRIS dalam Pengelolaan Data Karyawan. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Manajemen*, 14(1), 55–62.
- Wijaya, H. (2021). Sistem Evaluasi Kinerja yang Transparan: Studi Kasus di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen Modern*, 9(3), 101–110.