



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 21 Januari 2024, Revised: 14 Februari 2024, Publish: 17 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Review Literasi Sistematis: Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi

**Basuki Suko<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [basukisuko33@gmail.com](mailto:basukisuko33@gmail.com)

Corresponding Author: [basukisuko33@gmail.com](mailto:basukisuko33@gmail.com)

**Abstract:** *One of the aims of this Systematic Literature Review (SLR) is to identify various ways in which human resource (HR) development can be applied in the organizational work environment. For systematic reviews, this study used the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews) method. Data for 2019-2023 was obtained from Science Direct and Google Scholar. After collecting information from 236 journals, the data was reduced using inclusion and exclusion criteria, and eleven journals were evaluated. To increase productivity, HR development has the most important role and responsibility, as shown by the findings of this literature review. Therefore, HR development has a positive effect on both the company and its employees.*

**Keyword:** *Organizational performance, Management, HR Development.*

**Abstrak:** Salah satu tujuan Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR) ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai cara pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja organisasi. Untuk tinjauan sistematis, penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review). Data tahun 2019-2023 diperoleh dari Science Direct dan Google Scholar. Setelah mengumpulkan informasi dari 236 jurnal, data direduksi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi, dan dilakukan evaluasi terhadap sebelas jurnal. Untuk meningkatkan produktivitas, pengembangan SDM mempunyai peran dan tanggung jawab paling penting, seperti yang ditunjukkan oleh temuan tinjauan literatur ini. Oleh karena itu, pengembangan SDM memberikan dampak positif baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

**Kata Kunci:** Kinerja Organisasi, Manajemen, Pengembangan SDM.

### PENDAHULUAN

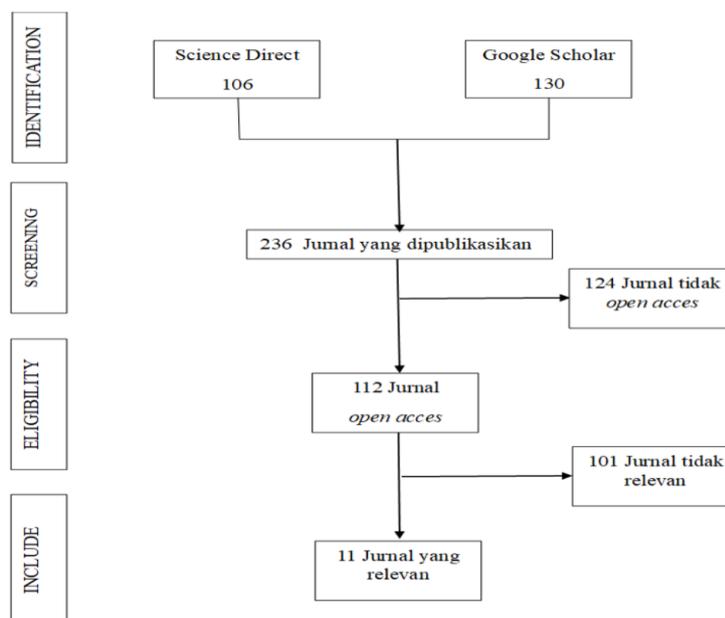
SDM adalah komponen yang terus berubah dalam pembangunan ekonomi dalam jangka panjang. Menurut Safri (2019), sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkualitas tinggi sangat penting bagi setiap negara. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengarahan kegiatan untuk menetapkan dan mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya disebut manajemen (Mamuaja

et al., 2021). Sumber daya manusia, menurut Widiansyah et al. (2018), adalah sumber daya yang paling penting bagi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah sumber dari gagasan, jadi segala kegiatan bisnis digerakkan dan dipengaruhi olehnya. Untuk menjadi manusia yang efektif dalam hal sumber daya manusia, bangsa, dan negara di masa depan, pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sadar, erkendali, terprogram, dan terpadu yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara fisik dan non-fisik. Bagaimana sumber daya manusia berkontribusi pada kesuksesan organisasi adalah masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia. Memastikan bahwa aktivitas SDM mendukung investasi perusahaan dalam produktivitas, kualitas, dan pelayanan adalah penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia harus dimasukkan dalam perencanaan proses. Karena perubahan yang sering diperlukan dalam budaya perusahaan, gaya manajemen, dan kebijakan SDM, pemecahan masalah harus mencakup seluruh karyawan, bukan hanya manajer. Untuk mencapai tujuan ini, manajemen SDM harus terdiri dari fungsi-fungsi yang saling terkait. Tanggung jawabnya untuk mengatur karyawan dan menentukan bagaimana manajer dan supervisor lainnya melakukan tugas mereka akan menghasilkan nilai yang lebih besar bagi organisasi yang dipimpinnya. Akibatnya, pembangunan menentukan hal-hal apa yang harus diprioritaskan untuk menciptakan nilai. Pengembangan sumber daya masyarakat harus sesuai dengan arah strategisnya, yang mencakup visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan, serta sistem perencanaan dan pelaksanaan rencana strategis. Dalam hal ini, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: Bagaimana penggunaan manajemen pengembangan sumber daya manusia dilakukan?

### METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan, menganalisis, mengevaluasi, dan menafsirkan hasil penelitian sebelumnya dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Selanjutnya, peneliti melakukan analisis sistematis untuk melihat hasil penelitian sebelumnya dan menemukan artikel penelitian yang diperiksa. Metode PRISMA singkatan dari Pilihan Laporan untuk Peninjauan dan Analisis Sistematis digunakan dalam penelitian ini. Jurnal ini menerima 106 nilai Science Direct dan 130 nilai Google Scholar. Manajemen, pengembangan, dan SDM adalah kata-kata yang digunakan. Dari 236 jurnal, 112 dapat diakses, dan 11 relevan.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil iPRISMA i(Prefereed iReporting iItems ifor iSystematic iReview)

**Tabel 1 Daftar Nama Jurnal Hasil Metode PRISMA**

No.	Penulis	Judul	Sitasi	Tahun	Penerbit
1.	Adriana AnaMaria Davidescu, Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul and Ionut Casuneanu	Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management	659	2020	MDPI
2.	Halbast Hussein Hamadamin and Tarik Atan	The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment	274	2019	MDPI
3.	Wisanut Banmairuroy, Taweesak Kritjaroen, Winai Homsombat	The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries	104	2022	Elsevier
4.	Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au, Mina Beigi	Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners	94	2022	Taylor & Francis
5.	Mohanad Ali KAREEM, Ibrahim Jaafar HUSSEIN	The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness	86	2019	Management Dynamics in the Knowledge Economy
6.	Ying Lu, Mingqiong Mike Zhang, Miles M. Yang, Yue Wang	Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values	32	2023	Wiley
7.	Katarzyna Piwowar-Sulej	Environmental strategies and human resource development consistency: Research in the manufacturing industry	27	2022	Elsevier
8.	Jafaru M. Egieya, Ronke M. Ayo-Imoru, Daniel R.E. Ewim, Ebisomu C. Agedah	Human resource development and needs analysis for nuclear power plant deployment in Nigeria	8	2022	Elsevier
9.	Jung Cheol Shin, Xin Li, Bo-Kyung Byun, Inhye Nam	Building a coordination system of HRD, research and industry for knowledge and technology-driven economic development in South Asia	7	2020	Elsevier
10.	Gopal P Mahapatra, Sadhna Dash	Round Table: Talent development in a changing world of work	6	2022	IIMB

11.	Debolina Dutta, Sushanta Kumar Mishra, Pawan Budhwar	Ethics in competency models: A framework towards developing ethical behaviour in organisations	5	2022	IIMB
-----	---	--	---	------	------

Untuk memulai, Adriana et al. (2020) menerbitkan jurnal dengan sitasi terbanyak (659). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana berbagai jenis fleksibilitas, termasuk fleksibilitas kontrak, fungsional, waktu kerja, dan ruang kerja, berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan karyawan. Ini dilakukan untuk menentukan apakah masalahnya adalah merancang ulang manajemen SDM yang sebenarnya untuk mencapai tujuan manajemen SDM yang berkelanjutan.

Jurnal kedua, ditulis oleh Halbast Hussein Hamadamin dan Tarik Atan (2019), memiliki 274 sitasi. Menurut jurnal ini, penggunaan praktik SDM strategis akan berdampak positif pada pengembangan SDM dan komitmen karyawan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dampak HRM strategis terhadap pengembangan SDM sangat kecil. Pengaruh langsung dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap SCA dievaluasi.

Kami menemukan bahwa penelitian sebelumnya telah menekankan betapa pentingnya pengembangan SDM dan betapa pentingnya HRM untuk pengembangan SDM, yang dapat menyebabkan SCA. Namun, penelitian serupa menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki efek positif dan signifikan terhadap keunggulan kompetitif organisasi yang bertahan lama. Selain itu, ditemukan bahwa komitmen karyawan terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia.

Untuk manajemen universitas di Irak, hasilnya adalah bahwa mereka harus lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan kepada lebih banyak karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Ini akan meningkatkan peluang universitas untuk memiliki pengetahuan rahasia yang akan membuat mereka unggul dibandingkan pesaing. Selain itu, komitmen karyawan harus sangat diperhatikan. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di universitas Irak, studi kami menunjukkan bahwa memperluas sumber daya manusia dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan mereka akan sangat penting (Hamadamin & Atan, 2019).

Dalam tulisan ketiga, yang ditulis oleh Wisanut Banmairuroy, Taweesak Kritjaroen, dan Winai Homsombat (2022) dengan jumlah sitasi (104), disebutkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan memengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan secara langsung, sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak memengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan secara signifikan. Selain itu, kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan dan pengembangan SDM mendorong karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bebas dan terlibat dengan berbagi ide berdasarkan kemampuannya yang ditingkatkan.

Karyawan menjadi kreatif atau menciptakan sesuatu yang baru dalam organisasi ketika mereka melihat metode baru. Menurut Banmairuroy et al. (2022), perilaku kerja kreatif karyawan memberi organisasi keunggulan kompetitif jangka panjang, yang menghasilkan inovasi.

Dalam makalah keempat, yang ditulis oleh Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au, dan Mina Beigi (2022) dengan jumlah sitasi (94), disebutkan bahwa makalah ini memberikan kontribusi tepat waktu terhadap pemahaman kita tentang pekerjaan jarak jauh yang semakin umum sejak merebaknya pandemi. Untuk meningkatkan pemahaman kami tentang pengalaman keseimbangan kehidupan kerja dan pekerjaan jarak jauh, kami mensintesis literatur pasca-pandemi dan membandingkannya dengan hasil tinjauan pra-pandemi. Kami

juga memberikan perspektif baru kepada HRD, yang dapat memainkan peran penting dalam mendukung kesejahteraan karyawan yang bekerja dari jarak jauh (Shirmoh).

Buku kelima, yang ditulis oleh Mohanad Ali Kareem dan Ibrahim Jaafar Hussein, diterbitkan pada tahun 2019 dan memiliki sitasi (86). Jurnal ini menyelidiki bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia berdampak pada kinerja pekerja dan efektivitas organisasi pada sampel universitas negeri di Irak. Metode deskriptif-analitis digunakan untuk menganalisis data, yang bergantung pada model regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik HRD memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan, yang berarti organisasi lebih efektif. Hasil juga menunjukkan bahwa ada korelasi statistik yang signifikan antara efektivitas organisasi dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian ini, para pengambil keputusan di perguruan tinggi harus berusaha membuat strategi HRD yang memungkinkan mereka meningkatkan kompetensi karyawan dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi. Karya ini membantu pengembangan SDM, kinerja karyawan, dan efektivitas literatur organisasi (et al., 2019).

Ditulis oleh Ying Lu, Mingqiong Mike Zhang, Miles M. Yang dan Yue Wang pada 2023 Jurnal ini menemukan bahwa ketahanan karyawan dan keterlibatan kerja meningkat dengan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan. Ketahanan karyawan juga berdampak secara tidak langsung pada kinerja mereka. Studi ini menunjukkan bahwa praktik MSDM berkelanjutan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan melalui mekanisme mediasi berulang (Lu et al., 2023).

ketujuh Katarzyna Piwowar-Sulej (2022), dengan sitasi (27) Jurnal ini menjelaskan bahwa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa praktik pengembangan SDM yang ramah lingkungan (termasuk jalur iSDM, penilaian iSDM, dan pelatihan iSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan. Namun, penulis tidak membahas masalah karir ramah lingkungan intraorganisasi. Selain itu, belum ada penelitian sebelumnya yang menyelidiki hubungan antara berbagai strategi pengembangan iSDM dan lingkungan, serta konsistensi internal dalam pengembangan iSDM ramah lingkungan. Penelitian ini memperluas konsep pengembangan iSDM untuk mencakup masalah karir ramah lingkungan intraorganisasi, mengevaluasi perbedaan antara tiga jenis strategi pengembangan iSDM (reaktif, preventif, dan proaktif) dalam penerapan praktik pengembangan iSDM yang ramah lingkungan dan menentukan konsistensi horizontal. Ini memiliki konsekuensi teoritis dan praktis. Selain itu, penelitian ini memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut (Piwowar-Sulej, 2022).

Jafar M. menulis *The Eight*. Egiya dan Ronke M. Daniel R.E., Iayo-imoru. Ewim, C. Ebisomu Agedah (2022) bersama dengan sitasi (8). Sebagai salah satu dari sembilan belas masalah infrastruktur yang harus diselesaikan sebelum pembangkit listrik tenaga nuklir (PLTN) dapat dimasukkan ke dalam bauran energi suatu negara, pengembangan sumber daya manusia disebutkan dalam jurnal ini dalam Pendekatan tonggak sejarah IAEA. Hasilnya menunjukkan bahwa selama 15 tahun pertama (2015–2030), dengan mempertimbangkan tiga organisasi utama (konstruksi, pemilik/operator, dan badan pengawas), tenaga kerja konstruksi mendominasi program konstruksi. Selain itu, sebelum pembangkit listrik tenaga nuklir ketiga beroperasi pada tahun 2033, jumlah pekerja yang bekerja di konstruksi mencapai puncaknya, mencapai sekitar 73% (6678 personel). Namun, temuan menunjukkan bahwa, dalam beberapa tahun setelah pembangkit listrik tenaga nuklir keempat (ke-4) seharusnya dioperasikan, kebutuhan akan sekitar 2.400 karyawan dan pemilik dan operator terus meningkat. Kurang dari 10% dari kebutuhan tenaga kerja utama organisasi nuklir masih dipenuhi oleh tenaga kerja pengatur. Untuk merencanakan dan menilai kebutuhan tenaga kerja nuklir, alat pemodelan NPHR memiliki banyak manfaat tambahan. Di sisi lain, diharapkan bahwa analisis skenario kerja dapat diujicoba di

imasa idepan. iPara ipenulis imenyatakan ibahwa imereka itidak imemiliki ikepentingan imoneter iatau ihubungan ipribadi iyang isaling ibersaing iyang idapat imempengaruhi ipekerjaan iyang idibahas idalam imakalah iini. iMisalnya, iakan imenarik iuntuk imelihat idampak idari ivariasi ikontribusi ivendor iterhadap itenaga ikerja. iIni ijuga idapat imencakup ipendekatan ivendor iterhadap ijenis ikontraknya—turnkey, ibuild-own-operate, iatau ikombinasi idari isemua ijenis itersebut. iSelain iitu, ipenelitian iini imemberikan iskenario idasar idari ipernyataan ikebijakan isumber iterbuka iNigeria iyang iakan idigunakan isebagai idasar iuntuk ipenelitian idi imasa idepan iuntuk imenganalisis ikesenjangan. iTerakhir, imenurut iEgieya iet ial. i(2022), iperspektif iekonomi iterhadap imodel iNPHR idiharapkan iakan idiintegrasikan. iIni ikarena ipembayaran igaji isetidaknya imerupakan i25% idari ibiaya ioperasi idan ipemeliharaan ipembangkit ilistrik inuklir.

Sembilan itulisan iditulis ioleh iJung iCheol iShin, iXin iLi, iBo-Kyung iByun, idan iInhye iNam i(2020), idengan isitasi i(7). iJurnal itersebut imenyatakan ibahwa isejumlah ibesar ipenelitian itelah imemberikan iwawasan iteoritis itentang ibagaimana ipenegtahuan, ipendidikan itinggi isebagai ipenghasil isumber idaya imanusia, idan iteknologi idapat iberkontribusi ipada ipembangunan iekonomi isecara ibilateral idan imultisektoral. iPadahal isudah ibanyak iupaya iyang idilakukan iuntuk imeningkatkan isistem ipenelitian idi inegara-negara imaju. iKarena inegara iterus iberkembang, isumber idaya imanusia iyang iterampil, iterutama ilulusan itingkat itinggi, isangat ipenting iuntuk imemenuhi ituntunan ipasar itenaga ikerja inegara. iOleh ikarena iitu, ipenelitian iini imelihat ibagaimana iindustri idan ipenelitian iserta ipengembangan isumber idaya imanusia isaat iini iberkolaborasi. iTujuannya iadalah iuntuk imenghasilkan irekomendasi ibaru iyang idapat imembantu ipertumbuhan iekonomi inegara-negara idi iAsia iselatan. iStudi iini imenemukan ibahwa ipendidikan idan ikapasitas ipenelitian idi iSri iLanka, iBangladesh, iNepal, iIndia, idan iBangladesh itidak ihanya imenunjukkan ilebih ibanyak iruang iuntuk iperbaikan, itetapi ijuga ibahwa iada ikemungkinan ilebih ibaik iuntuk imengatur ihubungan iantara iHRD, ipenelitian, idan iindustri. iKapasitas ipendidikan idan ipenelitian idi ikeempat inegara itersebut iburuk. iPendidikan idi ibidang isains idan iteknologi idapat imeningkatkan inilai itambah iper ipekerja idi isektor iindustri ikarena itingkat ipartisipasi isekolah itersier ilebih irendah idibandingkan inegara imaju. iKapasitas ipenelitian idi iNepal idan iBangladesh ilebih irendah ikarena ikurangnya idana, itenaga ikerja iyang iburuk, idan iinfrastruktur iyang itidak imemadai i(Shin iet ial., i2020).

Gopal iTahun i2022, iMahapatra idan iSadhna iDash imenulis iKesepuluh, idengan isitasi i(6). iRantai isumber ipembelajaran ijurnal iini iberkembang. iOrganisasi iberinvestasi ibesar idalam iteknologi iuntuk imemastikan ibahwa ipembelajaran iberlangsung isecara ikonsisten idan iefisien. iPembelajaran iyang iproduktif idan iberkelanjutan ibanyak idigunakan idalam ipengembangan idan ikepemimpinan, iplatform ipembelajaran isambil iberjalan, ipembelajaran iberbasis iweb, idan imitra ipembelajaran iglobal iterkemuka. iOrganisasi imemilih ie-learning, icoaching, idan imentoring iyang idapat idigunakan isegera idan imembayar iuntuk ibarang iyang idirancang ikhusus iuntuk imemenuhi ikebutuhan ikhusus imereka. iSelain imengurangi ibiaya ipembelajaran idan ipengembangan, imodel ipelatihan imeningkatkan ihasil ibisnis i(Mahapatra i& iDash, i2022).

Kesebelas iditulis ioleh iDebolina iDutta, iSushanta iKumar iMishra, idan iPawan iBudhwar i(2022) idengan isitasi i(5). iJurnal itersebut imenyatakan ibahwa imeskipun ietika ipenting ibagi iorganisasi ibisnis, imodel ikompetensi iorganisasi itidak imengandung ietika. iMelalui iwawancara idan idiskusi ikelompok iterfokus, ipenelitian iini imenyelidiki ialasan iperusahaan itidak imemasukkan ietika ike idalam imodel ikompetensi idan ibagaimana imereka imemastikan ibahwa ikaryawan imereka iberperilaku ietis. iSaat imenjelaskan iorganisasi iproses, ipenelitian iAnda imenyarankan isistem iyang idapat imembantu iperusahaan idalam ikompetensi ietis. iHasil ikami imendukung igagasan ibahwa ikaryawan iharus ikembali ike isistem iHRM iuntuk imeningkatkan ikompetensi ietis.

## KESIMPULAN

Human Resource Development adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi dan perusahaan. Kesimpulan ini ditentukan oleh Google Scholar dan program Publish or Perish (POP). Seperti yang ditunjukkan oleh tinjauan literatur dari sejumlah penelitian dan jurnal penelitian, pengembangan SDM, juga dikenal sebagai pengembangan SDM, memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas. Namun, pengembangan sumber daya manusia masih kurang digunakan di perusahaan dan organisasi. Akibatnya, semua bisnis harus meningkatkan implementasinya. Mereka yang bekerja untuk organisasi atau perusahaan harus mengelola dan bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia, karena ini diperlukan untuk pengelolaan yang lebih baik atas tenaga kerja saat ini dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, proses pengembangan dan evaluasi karyawan sangat penting baik untuk karyawan tingkat rendah maupun tinggi. Proses pengembangan sumber daya manusia sangat menarik karena kemajuan setiap zaman selalu memerlukan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia mencakup pelatihan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku, dan kompetensi.

## REFERENSI

- Amilia dan Purnama (2016). Kecerdasan Emosional dan Kinerja Pekerja Pt Berita Indonesia Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*.
- Banmairuoy, Kritjaroen, dan Homsombat (2022). Evidence from Thailand's new S-curve industries on the impact of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors. *Review Manajemen Asia Pasifik*.
- Davidescu, Alexander B., Apostu, M. A., A. Paul, dan I. Casuneanu. (2019). Implications for sustainable human resource management: Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees. *Sustainable Development (Switzerland)*.
- Dutta dan Mishra K. dan Budhwar, P. (2022). Ethics in competency models: a framework for developing moral behavior in organizations. *Review Manajemen IIMB*.
- Egieya, John Ayo-Imoru, M. Ewim, M. Re. Agedah, E. B. (2022). Analysis of human resource development and demand for nuclear power plant deployment in Nigeria. *Teknik dan Teknik Nuklir*.
- Hamadamin Atan, T. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia berdampak pada kelangsungan hidup unggul persaingan melalui pengaturan pertumbuhan sumber daya manusia dan komitmen karyawan. *Sustainable Development (Switzerland)*.
- Kareem, A. dan Hussein, Isaya Je. (2013). Bagaimana Human Resource Development mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Efisiensi Organisasi Strategi Manajemen dalam Ekonomi Pengetahuan.
- Lu dan Zhang Yang, M. Wang, M. (2022). Metode manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan, ketahanan karyawan, dan hasil karyawan: menuju kebaikan bersama. *Management Sumber Daya Manusia*.
- Mahara, G. Dash, S. (2022). Round Table: Perkembangan bakat dalam lingkungan kerja yang berubah. *Review Manajemen IIMB*.
- Mamuaja dan Kawatu Kambey, A. (2019). Efektivitas Penggunaan Dana Desa. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*.

- K. Piwowar-Sulej (2022) Strategi pengembangan sumber daya lingkungan dan keselarasan pengembangan sumber daya manusia: Studi industri manufaktur *Journal of Cleaner Production*.
- Ratnasari La. (2017). Peran Pemimpin Nasional dalam Pengembangan SDM Pariwisata *Jurnal Dimensi*.
- Safri H. (2020). Tinjauan UU nomor 13 tahun 2003 terhadap manajemen sumber daya manusia global *Jurnal Informatika* dapat ditemukan di sini:
- Shin, Joseph C., Li, X., dan Byun. K. dan Il. (2019). Establishing a coordination system of HRD, research, and industry in order to support knowledge-driven economic development in South Asia. *Jurnal Pengembangan Pendidikan Internasional*,
- Shirmohammadi, M., dan Au, W. Beigi, M. (2022) Lessons learned from the COVID-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners: remote work and work-life balance *International Human Resource Development*.
- Widiansyah, A., Sitasi, C., Widiansyah, Peran, Daya, Sebagai, P., dan Penentu, F. (2018). Sumber Daya Pendidikan sebagai Komponen Penting dalam Pengelolaan Sistem Pendidikan Manajemen Institusi Pendidikan *Jurnal Cakrawala*.