

Meningkatkan Ekonomi Makro Perusahaan dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Mumun Nurchasanah¹⁾, Pompong Budi Setiadi²⁾, Sri Rahayu³⁾

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
email: hatin2745@gmail.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
email: pompong_setiadi@yahoo.com

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
email: srirahayu@stiemahardhika.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze in improving the company's macroeconomics by applying the concept of human resource management. Macroeconomics not only has an impact on companies but there are also economic changes in household businesses (households) and market businesses. The research method used is qualitative. Data collection techniques use documentary techniques by collecting information from written documents, especially in the form of research images on research problems. Based on the research results, it can be concluded that human resources perform their duties as a department with personnel management expertise available in the company to achieve the goals of efficiency and profitability of the company's business operations. Macroeconomics has a causal relationship that is studied in macroeconomics is basically the relationship between aggregate economic variables (overall), such as payments, national capital stock, government debt, and others.

Keywords: *Enterprise Macroeconomics, Human Resource Management*

A. Pendahuluan

Perusahaan juga dapat dimaksud sebagai sesuatu instansi berupa kelompok yang bermaksud guna mereproduksi benda serta pelayanan pada warga untuk keuntungan atau sebagai insentif (Krismonita, 2022). Perusahaan ada ketika akun laba rugi perlu dievaluasi dan semuanya dicatat dalam akun. Situasi ekonomi makro semacam aspek eksternal mempengaruhi hasil serta nilai perusahaan (Widyanto, 2017). Menurut (Nurhudawi, 2020) melaporkan jika ekonomi makro adalah ilmu seluruh perekonomian. Ekonomi makro menjelaskan dampak perubahan ekonomi juga berdampak pada usaha rumah tangga (rumah tangga) dan bisnis pasar. Kajian Fama dalam (Yunita, 2021) melaporkan jika pergerakan aspek ekonomi makro bisa dipakai guna memperhitungkan pergantian harga.

Hasil penelitian (Amalia & Al Arif, 2013) tiap periset memakai bermacam aspek ekonomi makro, sebab tidak terdapat konsensus mengenai aspek ekonomi yang makro mempengaruhi harga saham. Seringkali indikator ekonomi makro dengan pasar modal tunduk pada volatilitas bunga, inflasi, nilai ubah serta pertumbuhan Produk Domestik Bruto (Maizunati, 2016). Dalam penelitian ini, variabelnya adalah metode

ekonomi makro adalah inflasi. Tentukan kurs atau nilai tukar harga ataupun angka mata uang negeri yang diinformasikan senilai mata uang asing. Menurut (Blaga, 2020), hal ini konsisten ketika kondisi ekonomi berubah, begitu pula nilai tukar dapat berubah secara signifikan. Kerusakan pertukaran rupiah kepada mata uang asing yang menimbulkan anggaran pembuatan bertambah serta profitabilitasnya anjlok, yang dalam akhirnya juga merendahkan nilai perusahaan juga menyusut (Kencana & Purwanti, 2009). Aspek dalam yang pengaruhinya daya industri yang *go public* guna menggapai misi peningkatan nilai dalam jangka panjang perusahaan tercermin dalam hasil keuangannya. Hasil keuangan perusahaan adalah faktor-faktor yang dipertimbangkan oleh investor salah satunya adalah tempat (Balas, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) adalah arsitektur kritis pada bermacam aspek tertib mulai dari keilmuan yang sangat makro di bidang ekonomi, di mana konsep tersebut awalnya dikembangkan (Becker, 1964) hingga keilmuan tingkat mikro dalam psikologi yang berfokus dalam perbandingan orang pada pemahaman, kemampuan, daya, serta kemampuan yang lain. Baik strategi dan literatur sumber daya manusia mengakui

pentingnya modal manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Cendhikalisty & Said, 2022). Mengingat berbagai perspektif disiplin, tidak mengherankan bahwa aliran penelitian yang berbeda fokus dalam pandangan serta tingkatan modal individu yang sedikit bertentangan pada institusi.

SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, dan untuk memberikan dampak pada kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan. Selanjutnya, fase berikutnya dari kapitalisme SDM. Karena SDM adalah modal intelektual dan modal manusia perusahaan, dan modal manusia dapat menciptakan kinerja perusahaan untuk perusahaan. Dampak sumber daya manusia terhadap ekonomi dapat diterapkan pada manajemen ekonomi dengan digambarkan sebagai penunjukan eksekutif ke posisi manajemen. Perusahaan memiliki beberapa departemen bisnis, misalnya, departemen keuangan, departemen logistik, departemen manufaktur, pemasaran, dan lain-lain. Mereka butuh manajer untuk mengelola departemen secara efektif. Karena departemen tersebut menghasilkan organisasi penting karena kinerja manajer berdampak pada kinerja departemen bisnis, dan kinerja semua departemen bersatu, dan membentuk perusahaan kinerja seperti pangsa pasar, penjualan, keuntungan, dan jumlah produksi (Maizunati, 2016).

Permasalahan operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diselesaikan dengan membuat *Standard Operational Procedure* (SOP). Dalam hal ini tidak terdapat perbandingan jasa antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Guna meminimalisir kekeliruan, seluruh pihak yang ikut serta pada perolehan tujuan itu harus memiliki cara kerja yang jelas dan konsisten. Praktik baik yang terjadi di perusahaan harus dibakukan serta didokumentasikan agar jadi referensi untuk manajemen pada penerapan peran serta kegiatannya, dan guna menjamin kelangsungan penerapan praktik-praktik positif itu, sekalipun terjalin pergantian kepemimpinan. Dengan terdapatnya metode operasi standar, peningkatan sumber daya manusia dan kualitas operasional sangat diharapkan oleh perusahaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan atau *library research*. *Literature review* digunakan sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya di bidang MSDM. Selain itu juga dianalisis artikel ilmiah bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang dikutip berasal dari Mendeley dan Google Scholar.

Pada riset kualitatif, kajian pustaka wajib digunakan dengan cara tidak berubah-ubah dengan anggapan metodologis. Itu berarti harus dipakai dengan cara induktif supaya tidak berperan memusatkan persoalan periset. Salah satu penyebabnya pokok dikerjakannya riset kualitatif yakni sebab riset itu bersifat eksploratif yang kemudian dibahas secara rinci pada bagian Literatur Terkait atau Kajian Pustaka. sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan kemudian menjadi dasar analogi dengan hasil ataupun penemuan yang terungkap pada riset (Bastian et al., 2018).

C. Hasil Dan Pembahasan Ekonomi Makro

Makroekonomi merupakan bagian dari ekonomi yang mengutamakan diri dalam mempelajari metode kegiatan ekonomi dengan cara totalitas. Ikatan yang dipelajari pada ekonomi makro merupakan ikatan karena dampak antara variabel hasil akumulasi (holistik). Variabel yang dituturkan merupakan tingkatan penghasilan nasional, konsumsi dalam negeri, pemodal penguasa (khalayak serta swasta), tingkatan dana, pengeluaran khalayak, tingkatan harga biasa, jumlah uang tersebar (inflasi), kaum bunga, peluang kegiatan, neraca pembayaran (ekspor serta memasukkan) serta lain-lain (Wisuda Putri & Astuti, 2022).

Pembelajaran holistik membolehkan kita guna memandang gambaran besarnya. Pada ekonomi makro kita menatap bermacam kesempatan serta kesusahan yang dialami oleh perekonomian dengan cara keseluruhan. Misalnya, kala produk nasional bertambah, penciptaan sebagian besar materi serta pemasukan mayoritas orang umumnya bertambah. Bila tingkatan harga naik, hampir seluruh pelaksana ekonomi wajib

menyesuaikan diri. Serta kala tingkatan pengangguran bertambah, pekerja beresiko lebih besar kehabisan profesi serta kehabisan pemasukan. Pergerakan pada ekonomi biasa ini terpaut akrab dengan permasalahan finansial mayoritas orang: kesehatan pabrik tempat mereka bertugas serta harga benda yang mereka beli. Perhimpunan ini merupakan penyebabnya berguna kenapa kita menekuni ekonomi makro. Makroekonomi tidak hanya menarik karena berkaitan dengan isu-isu berguna, namun juga menarik serta menantang. Sebab itu mereduksi perinci ekonomi yang lingkungan jadi dasar-dasar yang lebih simpel (Pebriyeni et al., 2020). Menurut (Sari, 2016) menulis bahwa konsep ekonomi makro adalah jenis analisis kondisi atau alasan kemakmuran suatu negara, dengan menggunakan penelitian yang melihat gambaran yang lebih besar dari kegiatan ekonomi.

Output ataupun output nasional merupakan angka hasil akumulasi dari keseluruhan output negeri sepanjang rentang waktu amanat. Seluruh suatu yang dibuat serta dijual membuahakan pemasukan. Oleh sebab itu, kemampuan serta pemasukan biasanya dikira sebanding, serta kedua sebutan itu selalu dipakai dengan cara bergantian. Penciptaan sanggup diukur selaku jumlah pemasukan, ataupun sanggup diamati selaku output serta diukur selaku angka keseluruhan benda serta pelayanan, ataupun dapat pula menggambarkan jumlah dari seluruh angka tambahan di suatu negara (Blaga, 2020).

PDB dapat didefinisikan dengan kuantitas produksi, atau total penjualan perusahaan. Diharapkan bahwa manajer dan profesional meningkatkan total penjualan, laba, dan jumlah serta kualitas produksi. Dengan demikian, manajer mungkin memiliki berdampak pada PDB nasional melalui penjualan pasar dan produksi. Siklus ekonomi sanggup menimbulkan penyusutan output waktu pendek yang diketahui sebagai resesi. pakar ekonomi tengah mencari strategi ekonomi makro yang dapat menghindari ekonomi anjlok ke pada resesi serta dalam kesimpulannya memicu perkembangan waktu jauh yang lebih kilat. Misalnya, seorang manajer pemasaran perusahaan memiliki teori dalam pemasaran dan memiliki praktik

pengalaman di bidang pemasaran (Wisuda Putri & Astuti, 2022).

Keluaran atau output agregat biasanya diukur dengan menggunakan PDB ataupun salah satu sistem akuntansi nasional. Ekonomi yang terpikat dalam perkembangan output waktu jauh menekuni perkembangan ekonomi. Perkembangan teknologi, mesin, serta penumpukan modal yang lain, dan pendidikan serta basis energi individu yang lebih bagus, memfokus dalam pengembalian ekonomi yang lebih besar dari periode ke periode. Tetapi, penciptaan tidak sering bertambah dengan cara stabil (Cendhikalistya & Said, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya modal manusia disarankan untuk mengarah pada keunggulan kompetitif jika mereka mampu menghasilkan keuntungan ekonomi bersih yang lebih besar daripada pesaing perusahaan. Gagasan manfaat ekonomi bersih (yang juga dapat disebut sebagai rente ekonomi) berkaitan dengan perbedaan antara nilai ekonomi yang diciptakan dari sumber daya modal manusia (misalnya kesediaan konsumen untuk membayar output) dan biaya sumber daya modal manusia (misalnya gaji karyawan, tunjangan, dan struktur dan praktik pendukung lainnya). Manfaat ekonomi bersih yang lebih besar dari sumber daya modal manusia memberi perusahaan fleksibilitas harga yang lebih besar dan fleksibilitas harga ini dapat memberikan peluang lebih besar untuk mengembangkan keuntungan yang lebih besar daripada pesaing (Sari, 2016).

Sumber daya modal manusia adalah jenis sumber daya yang unik karena individu yang terdiri dari sumber daya ini memiliki kemampuan untuk menawar untuk menangkap sebagian dari nilai yang mereka ciptakan untuk perusahaan mereka. Misalnya, jika individu menggunakan modal manusia mereka untuk membantu perusahaan meningkatkan nilai yang dirasakan konsumen atas outputnya, mereka dapat menegosiasikan kenaikan upah dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang lebih tinggi tersebut dapat mengurangi porsi nilai yang ditangkap oleh perusahaan dan mengurangi manfaat ekonomi bersih yang dihasilkan dari sumber daya modal manusia. Sementara perusahaan dapat melupakan kenaikan kompensasi,

karyawan memiliki posisi tawar yang melekat karena mereka dapat menanggapi dengan usaha yang lebih sedikit atau keluar dari perusahaan (Coff, 1997) – keduanya dapat berdampak negatif terhadap kemampuan perusahaan untuk menghasilkan nilai ekonomi. Dengan demikian, aspek sentral dalam menghasilkan keunggulan kompetitif dengan modal manusia berkaitan dengan menavigasi dinamika tawar-menawar yang terlibat dengan individu dan kelompok dengan cara yang memungkinkan perusahaan untuk menangkap sebagian dari setiap peningkatan penciptaan nilai ekonomi yang muncul dari modal manusia. Sistem SDM digunakan untuk menciptakan dan memelihara sumber daya modal manusia yang berharga dengan potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Maizunati, 2016).

Pengelolaan sumber daya perlu mempersiapkan, memotivasi, mengelola, berbicara dengan pegawai, menata golongan kegiatan serta menilai kemampuan personel kelompok, yang dituturkan fungsi manajemen. Menurut (Ciriković, 2015) manajemen merupakan profesi yang membutuhkan kerja profesional, cirinya profesional membuat ketetapan bersumber pada prinsip biasa, profesional harus memutuskan ketentuan etika yang jelas. Kepemimpinan merupakan sesuatu cara ataupun kerangka kegiatan yang mengaitkan mengelola ataupun memusatkan sesuatu golongan mengarah misi ataupun tujuan sebenarnya dari organisasi. (Juarez-Tarraga et al., 2019) menjelaskan jika manajemen merupakan cara yang berlainan yang terdiri dari kegiatan-kegiatan berikut:

Pemograman, pengorganisasian, advis serta pengaturan dilakukan guna memutuskan serta menggapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu dengan memakai sumber energi orang serta sumber yang lain. Menurut (Bastian et al., 2018), manajemen merupakan cara pemograman, pengorganisasian, advis serta pengelolaan upaya para badan kelompok serta pemakaian semua sumber energi kelompok guna menggapai tujuan yang sudah diresmikan fungsi manajemen bersumber pada klausul manajemen menurut ISO 9001- 2008 terdiri dari 5 fungsi:

- a) Pemograman desain Pada merancang penerapan produk, perusahaan arsitektur dimohon guna melaksanakan pemograman yang matang untuk tiap desain yang hendak dituntaskan hingga akhir.
- b) Manajemen Personalia Manajemen Mutu ISO 9001:2008 manajemen sumber daya manusia amat berarti, sebab sumber daya manusia yang bermutu membuahkan profesi yang bermutu.
- c) Logistik Material serta Perlengkapan Membuat *bill of material* dari awal sungguh menolong pada metode penerimaan material serta perlengkapan. yakni perawatan perlengkapan Pengelolaan air ialah titik kritis selanjutnya yang wajib dipikirkan oleh manajemen puncak pada perihal urusan umum atau departemen pemeliharaan ini. Pemantauan dan pengendalian proyek berjalan sesuai jadwal.

Menurut (Widyanto, 2017) melaporkan jika manajemen sumber daya manusia merupakan sesetel metode terdokumentasi serta aplikasi standar pada manajemen sistem yang bermaksud guna membenarkan kesesuaian cara serta produk(benda atau pelayanan) dengan keinginan ataupun persyaratan yang didefinisikan ataupun ditetapkan oleh klien atau organisasi. Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 menyatakan bahwa mengacu pada sistem mutu. Sistem kualitas terdiri dari bentuk kelompok intern, pengarsipan, metode serta alat- alat kelompok. Tujuannya yakni guna menciptakan keterbukaan pada susunan kelompok, metode serta unit kelompok, yang setelah itu sanggup menjamin kesenangan klien. Alat organisasi yang digunakan untuk menghadirkan transparansi pada operasi organisasi. Kegiatan ini harus menghasilkan kebahagiaan serta penuh keinginan klien serta pasar. Bersumber pada statment itu, penulis merumuskan jika manajemen sumber daya manusia merupakan cara administrasi yang merekrut, memotivasi serta menilai pegawai pada sesuatu kelompok dengan cara adil serta transparan (Maizunati, 2016).

Manajemen personalia merupakan bagian penting dari manajemen perusahaan yang memiliki tujuan dari manajemen sumber daya manusia yakni guna tingkatkan partisipasi

banyak orang pada perusahaan dengan metode yang penting, bermartabat, serta bertanggung jawab dengan cara *social*. Manajemen pribadi memiliki dampak langsung untuk meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan cara yang lebih efisien serta berdaya guna pada pendapatan tujuan serta dengan cara tidak langsung menaikkan mutu kehidupan kegiatan pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan cara menanggulangi bermacam permasalahan pada ruang, jumlah pegawai, pejabat, administrator, dan karyawan lain yang akan didukung dengan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu (Balas, 2021).

Bagi A. F Stoner, manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu cara bidang usaha berkepanjangan yang tujuannya yakni guna sediakan kelompok ataupun bidang usaha dengan banyak orang. Fungsi administrasi dasar memiliki beberapa fungsi :1) Fungsi perencanaan menetapkan dan mengejar tujuan bisnis. Membuat konsep guna menggapai misi yang sudah diresmikan. 2) Fungsi pengorganisasian merupakan aktivitas yang menata personil serta sumber daya fisik yang lain yang dipunyai perusahaan guna melakukan konsep yang sudah diresmikan serta meraih tujuan ini. 3) Fungsi kontrol adalah tugas pengawas untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi kerja yang maksimal serta murah, sehat, dan dinamis. 4) Fungsi pengawasan/pengendalian adalah evaluasi kinerja berbasis standar yang telah dibuat sehingga perubahan atau perbaikan dapat dilakukan untuk itu jika diperlukan (Nurhudawi, 2020).

Menurut (Amalia & Al Arif, 2013), tugas msdm adalah murni fungsional dalam SDM, banyak fungsi yang harus menjadi primadona bagi suatu organisasi berkontribusi pada organisasi yang berhasil secara optimal. SDM adalah suatu sistem yang terdiri dari beberapa fungsi yang saling bergantung. Organisasi ini sering memberikan/menyalurkan anggotanya yang membutuhkan profesi yang relevan. Administrator sdm lebih mudah disiapkan dengan materi pelatihan yang dibutuhkan oleh organisasi karyawan ini. Masalah ini karena para peserta sudah memiliki pengetahuan dasar yang diperlukan dengan dokumen pelatihan. Deputi Kepala SDM seorang pemimpin dalam arti memimpin dari awal perilaku sosial dengan mengatur,

mengarahkan, mengatur atau upaya atau reputasi untuk mendominasi kekuasaan atau posisi orang lain (Nurhudawi, 2020).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan dari tindakan yang terjadi di departemen ekono makro perusahaan dengan menerapkan konsep MSDM dengan melakukan tugasnya sebagai departemen dengan keahlian manajemen personalia yang tersedia di perusahaan untuk mencapai tujuan efisiensi dan profitabilitas operasi bisnis perusahaan. Ekonomi makro memiliki hubungan kausalitas yang dipelajari dalam makroekonomi pada dasarnya adalah hubungan antara variabel agregat ekonomi (keseluruhan), seperti pembayaran, stok modal nasional, utang pemerintah, dan lainnya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia di perusahaan untuk mendapatkan pengetahuan teoritis profesional. Misalnya, divisi pelatihan dapat menyelenggarakan program pelatihan teori untuk pemasaran profesional di bidang pemasaran. Atau departemen SDM dapat mendaftarkan profesional untuk PhD. dan MBA. Program, yang memiliki perencanaan karir dan peta karir dalam organisasi. Pengetahuan teoretis ini dapat meningkatkan tugas kinerja karyawan.

E. Rekomendasi

Direkomendasikan untuk studi lebih lanjut memperpanjang waktu belajar dan tidak terbatas pada perusahaan saja. Selain itu, studi lebih lanjut menggunakan variabel ekonomi makro lainnya seperti jumlah uang beredar dan pertumbuhan produk domestik bruto, diharapkan menaikkan nilai koefisien determinasi R².

F. Referensi

- Amalia, E., & Al Arif, M. N. R. (2013). Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan Kebutuhan Sdm Pada Industri Keuangan Syariah Di Indonesia. *INFERENSI*, 7(1), 123. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v7i1.123-142>
- Balas, S. (2021). Penelitian Dan Pengembangan Sistem Mutu

- Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Cv Aditama Di Trenggalek. *Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang*, 13(2).
- Bastian, H., Wiagustini, L. P., & Artini, L. G. S. (2018). Pengaruh Eva Dan Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Perusahaan Tambang Batubara Di Indonesia. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 23(1).
- Blaga, P. (2020). The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality. *Procedia Manufacturing*, 46, 287–293. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.03.042>
- Cendhikalistya, G. O., & Said, M. (2022). *The Role of Human Resources Development Management in Improving Creative Entrepreneurs at Overloops Photography, Yogyakarta, Indonesia*. 1(2).
- Ciriković, E. (2015). Unique Value of Human Resource Management in Organization. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. <https://doi.org/10.5901/ajis.2015.v4n2s1p69>
- Juarez-Tarraga, A., Santandreu-Mascarell, C., & Marin-Garcia, J. A. (2019). What are the main concerns of human resource managers in organizations? *Intangible Capital*, 15(1), 72. <https://doi.org/10.3926/ic.1342>
- Kencana, K. C., & Purwanti, T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Bentuk Pengendalian Internal atas Efektivitas dan Efisiensi Biaya Operasional Perusahaan*. 4.
- Krismonita, F. (2022). Analisis Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Tingkat Pengangguran di Provinsi Aceh. *Regress: Journal of Economics & Management*, 1(1), 59–69. <https://doi.org/10.57251/reg.v1i1.25>
- Maizunati, N. A. (2016). Maintaining Competitiveness In Magelang City By Boosting The Potential Of Macro Economic. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 14(1).
- Nurhudawi. (2020). Analisis Return Saham Pada Perusahaan Pertambangan Batubara Di Bursa Efek Indonesia. *Shar-E : Jurnal Kajian Ekonomi Hukum Syariah*, 6(2), 108–118. <https://doi.org/10.37567/shar-e.v6i2.225>
- Pebriyeni, E., Ahdi, S., Erwin, E., & Ernis, E. (2020). Peningkatan Sdm Dalam Pengembangan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Keterampilan Batik Di Nagari Koto Sani Kec. X Koto Singkarak Kab. Solok. *Gorga : Jurnal Seni Rupa*, 9(2), 383. <https://doi.org/10.24114/gr.v9i2.21046>
- Sari, N. R. F. (2016). Pengaruh Variabel Ekonomi Makro Terhadap Pengangguran Terdidikdi Jawa Timur Tahun 2010-2014. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 14(1), 71. <https://doi.org/10.22219/jep.v14i1.3845>
- Widyanto, I. (2017). Analisis Rasio Keuangan (Roa, Per, Dan Der) Dan Faktor Ekonomi Makro Terhadap Return Saham Serta Analisis Swot (Studi Kasus: Perusahaan Sub Sektor Batubara Go Public Di Indonesia Tahun 2010 – 2015). *e-Prosiding Teknik*, 4(2).
- Wisuda Putri, R., & Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>

Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>