

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA SENDAWAR DI KUTAI BARAT KALIMANTAN TIMUR

Vebriana Neno¹, Budiman²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

043154732@ecampus.ut.ac.id, budiman@pnb.ac.id**Abstract**

Human resource (HR) development is a crucial strategy for improving employee performance, particularly in public service companies like Perumdam Tirta Sendawar in West Kutai, East Kalimantan. This study aims to analyze the impact of HR development programs, which include training, education, coaching, and career development, on employee performance and identify supporting and inhibiting factors for their implementation. The study used a descriptive qualitative approach, collecting data through interviews, observation, and documentation of the company's employees. The results indicate that HR development has a positive impact on employee competence, motivation, productivity, and service quality. Supporting factors include leadership support, a collaborative work culture, and a performance evaluation system. While budget constraints, limited training facilities, resistance to change, and suboptimal career paths are obstacles. To enhance the program's effectiveness, the company implemented training needs analysis, instructor quality improvement, periodic evaluations, rewards, and the use of technology in service delivery. These findings confirm that HR development is a crucial strategy for improving employee performance and the quality of public services.

Keywords: *Strategy, Human Resources, Employee Performance, Perumdam Tirta Sendawar*

Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada perusahaan layanan publik seperti Perumdam Tirta Sendawar di Kutai Barat, Kalimantan Timur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program pengembangan SDM, yang mencakup pelatihan, pendidikan, pembinaan, dan pengembangan karier, terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap kompetensi, motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan karyawan. Faktor pendukung meliputi dukungan pimpinan, budaya kerja kolaboratif, dan sistem evaluasi kinerja, sedangkan keterbatasan anggaran, fasilitas pelatihan yang terbatas, resistensi terhadap perubahan, dan jalur karier yang belum optimal menjadi hambatan. Untuk meningkatkan efektivitas program, perusahaan menerapkan analisis kebutuhan pelatihan, peningkatan kualitas instruktur, evaluasi berkala, pemberian penghargaan, serta pemanfaatan teknologi dalam pelayanan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan strategi krusial untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan publik.

Kata kunci: *Strategi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Perumdam Tirta Sendawar*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Menurut Polgan et al. (2024) pengembangan SDM merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Putri et al. (2025) pengembangan sumber daya manusia dapat berupa pelatihan, pendidikan, program pembinaan, rekrutmen, dan perubahan sistem program pengembangan sumber daya manusia. Perumdam Tirta Sendawar sebagai penyedia layanan air bersih di Kabupaten Kutai Barat memegang peranan penting dalam pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat.

Kualitas layanan yang konsisten bukan hanya bergantung pada infrastruktur dan teknologi, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengoperasikan dan mengelola layanan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi strategi krusial bagi Perumdam untuk menjaga keandalan layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan (Muqoddimah, 2024). Perumdam Tirta Sendawar sebagai perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan air bersih di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Namun demikian, tantangan yang dihadapi dalam operasional pelayanan publik, seperti peningkatan kebutuhan pelanggan, tuntutan kualitas layanan, serta perkembangan teknologi, menjadikan pengembangan SDM sebagai aspek yang harus diperkuat.

Menurut Rahmawati (2024) tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Program pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta pengembangan karier merupakan bentuk investasi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja karyawan. Menurut Pettalongi (2024) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Seto et al. (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan metode untuk mengelola hubungan serta peran tenaga kerja..

Upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan SDM diharapkan dapat mendorong terciptanya pelayanan yang lebih efektif dan profesional. Karyawan yang memiliki keterampilan memadai, motivasi tinggi, serta dukungan organisasi yang baik akan memberikan kinerja yang maksimal dan berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana program pengembangan SDM yang diterapkan Perumdam Tirta Sendawar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan rekomendasi pengembangan kebijakan SDM yang lebih optimal ke depannya.

Berdasarkan fenomena diatas penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian tentang strategi pengembangan SDM dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Sendawar Di Kutai Barat Kalimantan Timur agar dapat mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mendukung dan Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Upaya Yang Dilakukan Perusahaan Untuk Meningkatkan Efektivitas Program Pengembangan SDM di Perumdam Tirta Sendawar di Kutai Barat Kalimantan Timur.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan metode yang berfokus pada pengamatan fenomena atau gejala yang terjadi secara

alami (Abdussamad, 2021). Pendekatan ini berlandaskan prinsip naturalistik dan mengandalkan pengamatan terhadap lingkungan serta interaksi yang terjadi di dalamnya. Salah satu jenis penelitian kualitatif adalah penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara sistematis. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja karyawan di Perumdam Tirta Sendawar.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan Perumdam Tirta Sendawar. Penelitian ini dilaksanakan di Perumdam Tirta Sendawar, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur, dengan periode pelaksanaan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data dan proses analisis. Peneliti berupaya semaksimal mungkin untuk mereduksi dan memurnikan data sehingga diperoleh pemahaman yang akurat mengenai fenomena yang diteliti (Nasution, 2023). Dalam penelitian ini, tidak semua populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel; sebaliknya, digunakan teknik Purposive Sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan relevansi dan kemampuan mereka memberikan informasi yang diperlukan. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan Perumdam Tirta Sendawar, dengan empat sampel yang dipilih: 2 sampel berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berusia muda, serta 2 sampel berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berusia lebih tua.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Perumdam Tirta Sendawar Kutai Barat Kalimantan Timur

Menurut Pramudianto et al. (2025) Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keterampilan menjadi faktor dominan dalam penelitian ini, yang artinya kemampuan teknis dan praktis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penentu utama keberhasilan kinerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perumdam Tirta Sendawar memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Silaen, et al. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier mempunyai inisiatif untuk melakukan pengembangan organisasional dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan karyawan pada berbagai tingkat usia dan posisi kerja yang menyatakan bahwa pelatihan dan pembinaan yang diberikan perusahaan membantu mereka dalam menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional. Karyawan yang berada pada usia muda mengungkapkan bahwa pelatihan teknis maupun administrasi memberikan kemampuan baru seperti pemahaman sistem pelayanan, peningkatan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menurunkan kesalahan kerja. Sementara itu, karyawan usia menengah menilai bahwa program pengembangan SDM membantu mereka meningkatkan kedisiplinan, produktivitas, kemampuan komunikasi, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Pada karyawan senior, pengembangan SDM berdampak pada peningkatan kemampuan manajerial, pengambilan keputusan, dan keterampilan membimbing karyawan yang lebih muda. Mereka merasa lebih percaya diri dalam mengelola tim dan mampu memberikan pelayanan yang lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi kerja, motivasi, dan tanggung jawab pegawai sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas serta kinerja pelayanan air bersih Perumdam Tirta Sendawar kepada masyarakat Kutai Barat.

Faktor - Faktor Apa Saja Yang Mendukung dan Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perusahaan PDAM Tirta Sendawar

Menurut Wijaya & Wahyuni (2022), salah satu fokus utama dalam analisis strategi perusahaan adalah lingkungan internal karena ia memiliki peran esensial dalam menentukan posisi kompetitif organisasi. Lingkungan internal mencakup seluruh elemen, sumber daya, dan kapabilitas yang ada di dalam batasan perusahaan, seperti struktur organisasi, budaya kerja, sistem operasional, dan sumber daya manusia. Berikut merupakan faktor - faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan sumber daya manusia di perusahaan PDAM Tirta Sendawar

Faktor Pendukung

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Perumdam Tirta Sendawar didukung oleh beberapa faktor internal dan eksternal yang mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dukungan pimpinan perusahaan menjadi faktor utama yang mendorong keberhasilan program pengembangan SDM. Pimpinan memberikan motivasi, arahan, serta kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan teknis maupun non-teknis, sehingga mereka memiliki kompetensi sesuai kebutuhan pelayanan air bersih kepada masyarakat Kutai Barat. Tingginya kebutuhan pelayanan publik menjadikan perusahaan harus terus beradaptasi dan meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dalam memberikan layanan yang cepat, tepat, dan bertanggung jawab. Budaya kerja yang saling mendukung, di mana karyawan senior dan junior saling berbagi pengetahuan sehingga efektivitas pembelajaran semakin meningkat. Sistem penilaian kinerja yang diterapkan secara berkala membantu perusahaan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan, sehingga kebijakan pelatihan dapat lebih terarah dan tepat sasaran.

Faktor Penghambat

Berbagai faktor penghambat. Hambatan utama adalah keterbatasan anggaran, mengingat Perumdam merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang pendanaannya masih sangat bergantung pada alokasi daerah. Hal ini menyebabkan beberapa program pengembangan belum dapat dilaksanakan secara rutin atau menyeluruh kepada seluruh karyawan. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan, seperti fasilitas berbasis teknologi dan infrastruktur pendukung, masih menjadi masalah bagi unit kerja tertentu, terutama yang berada di wilayah pelayanan terpencil. Hambatan lainnya adalah resistensi karyawan terhadap perubahan, terutama pada pegawai yang sudah bekerja cukup lama dan terbiasa dengan metode kerja tradisional. Perusahaan juga masih menghadapi kendala terkait belum optimalnya perencanaan jenjang karir dan promosi, sehingga sebagian karyawan kurang merasa memiliki dorongan kuat untuk mengikuti program peningkatan kompetensi secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, faktor pendukung dan penghambat tersebut saling mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang berkelanjutan agar pelatihan dan pembinaan dapat memberikan dampak signifikan bagi peningkatan kinerja serta kualitas pelayanan Perumdam Tirta Sendawar kepada masyarakat.

Upaya Yang Dilakukan Perusahaan Untuk Meningkatkan Efektivitas Program Pengembangan SDM Agar Berdampak Optimal Pada Kinerja Karyawan

Menurut Irawan et al.(2024) Langkah pertama untuk mencapai pengelolaan SDM yang efektif untuk suatu organisasi atau bisnis ialah mengembangkan rencana pengelolaan SDM. Perumdam Tirta Sendawar melakukan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah Penyusunan Program Pelatihan Yang Berbasis Kebutuhan Kompetensi Kerja. Rabialdy (2023) menjelaskan bahwa program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dampak tersebut terlihat dari

meningkatkan semangat kerja serta munculnya kreativitas, ide, dan inovasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Melalui analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis), perusahaan dapat menentukan jenis pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta perkembangan teknologi pelayanan air bersih. Dengan demikian, pelatihan menjadi lebih terarah dan tepat sasaran. Meningkatkan Kualitas Instruktur Dan Metode Pelatihan, baik dengan menghadirkan pelatih profesional dari eksternal maupun memaksimalkan peran karyawan senior sebagai mentor untuk membimbing karyawan baru. Program coaching dan on-the-job training dinilai mampu meningkatkan adaptasi karyawan terhadap prosedur kerja dan standar pelayanan. Monitoring Evaluasi dan Penilaian Kinerja Secara Berkala, yang dihubungkan dengan sistem penghargaan dan penilaian kinerja Warella et al. (2021) menjelaskan bahwa fungsi utama penilaian kinerja adalah sebagai mekanisme pengawasan untuk mengevaluasi kesesuaian antara pelaksanaan kerja pegawai dengan rencana yang sudah dibuat. Evaluasi ini sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efisien dan efektif. Dengan adanya feedback langsung terhadap hasil pelatihan, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pelatihan tersebut berdampak dan apa yang perlu ditingkatkan ke depannya.

Menurut Firdaus (2024), apresiasi sangat penting bagi pegawai PERUMDAM karena memfasilitasi pencapaian aktualisasi diri mereka. Selain berfungsi untuk mempertahankan karyawan, reward juga diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik. Perbaikan Motivasi Kerja melalui penyediaan insentif, peluang promosi, serta pengembangan jenjang karir bagi karyawan berprestasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat belajar dan komitmen karyawan dalam mengikuti program pengembangan kompetensi. Peningkatan Budaya Kerja Inovatif dan Berbasis Teknologi dengan menerapkan sistem administrasi dan pelayanan digital. Dengan pemanfaatan teknologi, karyawan dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi sehingga kinerja dan kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan secara optimal. Secara keseluruhan, upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan perusahaan sehingga memberikan manfaat langsung bagi masyarakat sebagai pengguna layanan air bersih.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perumdam Tirta Sendawar di Kutai Barat Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan, pembinaan, dan peningkatan kompetensi teknis maupun non-teknis membantu karyawan bekerja lebih cepat, tepat, dan produktif dalam memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Faktor pendukung pengembangan SDM meliputi dukungan pimpinan, budaya kerja yang kolaboratif, sistem evaluasi kinerja, serta kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan anggaran, fasilitas pelatihan yang belum merata, resistensi karyawan senior terhadap perubahan, dan jalur pengembangan karir yang belum optimal. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya strategis agar program pengembangan SDM lebih efektif, seperti analisis kebutuhan pelatihan, penyediaan instruktur kompeten, monitoring dan evaluasi pasca pelatihan, pemberian penghargaan dan motivasi kerja, serta penerapan teknologi dalam pelayanan.

Saran

Perumdam Tirta Sendawar sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang penyediaan air bersih memiliki tanggung jawab strategis dalam mendukung kesejahteraan

masyarakat Kutai Barat. Untuk mencapai pelayanan publik yang optimal, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek penting yang harus dikelola secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Langkah utama yang perlu dilakukan adalah peningkatan kompetensi teknis pegawai melalui pelatihan pengolahan air bersih, perawatan jaringan pipa, serta penerapan teknologi digital. Penguasaan teknologi tersebut akan meningkatkan efisiensi operasional dan meminimalkan risiko gangguan layanan. Selanjutnya, peningkatan kompetensi manajerial dan kepemimpinan perlu dilakukan agar pegawai mampu mengelola tim secara efektif, mengambil keputusan berbasis data, dan menumbuhkan semangat kerja yang adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi. Di samping itu, pembentukan budaya kerja profesional, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik menjadi keharusan, yang dapat diwujudkan melalui sistem penghargaan, evaluasi kinerja berbasis indikator (KPI), serta penguatan nilai integritas dan tanggung jawab. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek motivasi dan kesejahteraan pegawai dengan menerapkan sistem insentif berbasis kinerja dan memberikan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan serta kegiatan peningkatan soft skills. Selain itu, menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan instansi pemerintah akan memperluas akses terhadap sertifikasi kompetensi serta memperkuat profesionalisme pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian KUALITATIF*. Makassar: Syakir Media Press.
- Firdaus, D. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja Kedisiplinan dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). *Methodical Research Journal*, 1 - 9.
- Irawan, I., Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., Abdurrohman, A., Tasriastuti, N. A., ... & Saputra, M. A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi).
- Muqoddimah (2024). Strategi Perusahaan Umum Daerah Air Minum dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Governance / Muqoddimah*
- Nasution, A. F. (2023). *METODE PENELITIAN KUALITATIF*. Bandung: Harfa Creative.
- Pettalongi, R. F. (2024). Pengembangan Sumberdaya Manusia. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan
- Polgan, J. M., Mokobombang, W., Natsir, N., Tinggi, S., Administrasi, I., Makassar, Y., Organisasi, K., & Jasa, I. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi : Tinjauan Pada Industri Jasa. *Minfo Polgan*, 13, 606-618.
- Pramudianto, W., Sedyastuti, K., Graha, A. N., & Suharso, A. A. P. (2025). Pengaruh Keterampilan, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Among Tirta Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 13(2), 193-202.
- Putri, A. D., Sismanto, A., & Bengkulu, U. M. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kppbc Bengkulu. 6(1), 162-184
- Rabialdy, F. (2023). *Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Kampar*. ARSY: Jurnal Aplikasi Riset kepada Masyarakat.
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah, M. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(02), 107-123.
- Seto., E. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Warella., e. a. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Wijaya, A., & Wahyuni, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi*

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasaan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 164-175.