

Implementasi Strategi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kerja Di Percetakan Witra 2

¹Farhan Hidayat, ²Nurriszky Suci Ramadani, ³Silvi Utari Putri, ⁴Mariati Ritonga, ⁵Hendra Riofita

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

ARTICLE INFO

Keywords:
Strategi MSDM,
Pelatihan dan Pengembangan Karyawan,
Kepuasan Kerja,
Peningkatan Produktivitas Karyawan.

Email :
farhanhidayatt49@gmail.com
sucir5830@gmail.com
silviutariputri1596@gmail.com
mariatiritonga76@gmail.com
hendra.riofita@uin-suska.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategik di perusahaan percetakan Witra 2. Penelitian ini disusun dengan metode kualitatif. Fokus utama penelitian ini adalah pada pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dan Pengembangan: Perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Meskipun perusahaan tidak memiliki anggaran khusus untuk pelatihan, mereka memberikan fasilitas untuk karyawan mengikuti seminar dan pelatihan. Perencanaan dan Pengembangan Karir: Perusahaan memiliki program untuk pengembangan karir karyawan, tetapi peluang untuk mendapatkannya cukup kecil. Namun, ada peningkatan gaji dan tidak ada batasan bagi karyawan yang ingin meningkatkan karir mereka. Penilaian Kinerja: Perusahaan melakukan evaluasi kinerja karyawan dan hasilnya dibagikan secara transparan. Karyawan yang mendapatkan hasil positif diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan Kerja Karyawan: Karyawan merasa memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang didukung oleh beberapa faktor seperti sistem kekeluargaan dan upaya pemimpin perusahaan untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, implementasi MSDM strategik di perusahaan percetakan ini berada pada kategori yang sangat baik, yang berarti pekerjaan dan kinerja karyawan sesuai target.

Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Sebagus apapun permodalan dalam bentuk uang yang dimiliki perusahaan tidak akan berguna apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak dikelola dan dikembangkan dengan baik. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia juga akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas secara singkat dijelaskan oleh Bhayangkara (2016:14) sebagai tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya Bhayangkara (2016:13) menjelaskan efisiensi sebagai ukuran proses yang menghubungkan antara input dan output dalam

Implementasi Strategi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kerja Di Percetakan Witra 2. Farhan Hidayat, et.al

operasional perusahaan. Efektivitas dan efisiensi merupakan senjata organisasi/ perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis dan seleksi perusahaan yang ketat.

Efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Fungsi sumber daya manusia yang baik adalah yang mampu melihat sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi sebagai sebuah aset yang perlu dipertahankan mengingat kontribusinya yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi, untuk itulah fungsi sumber daya manusia perlu memastikan bahwa karyawan yang bekerja adalah karyawan dengan kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi serta memperhatikan pemberdayaan dan kepuasan karyawan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka. Dalam memastikan bahwa fungsi SDM telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Peningkatan produktivitas karyawan dalam upaya pengelolaan organisasi seharusnya mampu mengadopsi secara positif dari proses penilaian kinerja yang lebih baik dan juga dimana meliputi teknik motivasi untuk meningkatkan moralitas karyawan terhadap produktivitas (Kibichii, Kiptum, & Chege, 2016) Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat memberikan suatu dampak terhadap psikologis serta perilaku seorang karyawan, karena dengan adanya motivasi, maka seorang karyawan akan merasa percaya diri, bersemangat dan mendapat dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri ataupun orang lain, dan pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi di antaranya adalah gaji atau upah, prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. Dalam teori motivasi dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan benefit yang dilihat dari modal sumber daya manusia.

Motivasi juga dibutuhkan oleh karyawan dalam upaya peningkatan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam upaya meningkatkan proses kegiatan operasional pekerjaan karyawan motivasi juga merupakan suatu cara dalam pencapaian kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta pembuktian dalam kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan, oleh sebab itu organisasi perlu untuk menstimulasi motivasi karyawan sehingga dapat menciptakan kreativitas dan program – program yang meliputi tujuan jangka Panjang perusahaan

Faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan produktivitas adalah kinerja karyawan dimana kinerja karyawan ini merupakan serangkaian dari penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dan secara aktif dapat dinyatakan bahwa dengan adanya penilaian kinerja karyawan ini dapat menjadi pedoman atau indikator bagi produktivitas yang akan mengukur pertumbuhan organisasi, dan peningkatan program kerja karyawan (Syverson, 2011), dengan melihat penilaian kinerja karyawan yang yang digunakan dalam organisasi dan dapat mempengaruhi suatu hubungan tenaga kerja dalam organisasi serta dapat mengarahkan hubungan kepada integrasi dan team work peningkatan kemampuan karyawan untuk dapat beradaptasi dalam perubahan lingkungan melalui pengembangan staf, kemampuan perencanaan dan pengembangan karir karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas yang lebih baik lagi (Mwema & Gachunga, H, 2014)

Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, dengan mengetahui pengaruh implementasi dari variabel independen (motivasi kerja dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja), tujuan lain dalam penelitian ini juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan mengenai strategi yang terbaik dalam langkah menentukan produktivitas kerja

Hubungan Antara Kinerja dan Motivasi Karyawan

Menurut Studi-studi terdahulu yang dilakukan oleh Hakim (2006), Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan PT. Pupuk Iskandar Muda menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Motivasi kerja berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil kinerja maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,1% dan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Aspek motivasi kerja yang paling dominan dengan kinerja karyawan adalah aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, dimana setiap karyawan mampu mengetahui serta menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya serta mampu mencapai target serta mendapatkan hasil yang telah direncanakan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Namun, perlu diingat bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil penelitian ini.

Hubungan antara kinerja karyawan dengan Produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain: pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa. kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Siagian, 2009).

Produktivitas kerja mempengaruhi efektivitas efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini tentunya terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan produktivitas kerja.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat dipertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008). Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi dalam dirinya (Marquis dan Huston, 2013).

Ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Sejauh mana seorang karyawan merasa bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan kuat antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Sebagai contoh, sebuah studi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan sangat baik ketika tingkat motivasi kerja mereka baik. Studi lain menunjukkan bahwa ada hubungan kuat antara motivasi kerja dan produktivitas kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0.7953. Secara umum, produktivitas kerja akan semakin tinggi seiring dengan peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai produktivitas yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Prawirosentono dalam Edy sutrisno (2011 : 176) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Efektifitas dan Efisiensi
- b. Otoritas dan Tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Ada pun menurut Mangkunegara dalam Khaerul umam (2010 : 189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
3. Sikap mental Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yakni dengan mengumpulkan seluruh data yang berkaitan dengan pembahasan. Sehingga penelitian kami dapat menghasilkan data deskriptif sehingga dapat memahami fenomena tersebut secara mendalam. Menurut *Implementasi Strategi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kerja Di Percetakan Witra 2. Farhan Hidayat, et.al*

Moleong (2007), penelitian kualitatif diartikan sebagai proses pengamatan dan pemahaman terhadap berbagai bentuk ekspresi, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, serta objek yang diamati oleh peneliti untuk memahami makna yang terkandung di dalamnya. Di sisi lain, Sugiyono (2018) berpendapat bahwa penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang dilakukan dalam lingkungan alami dengan peneliti sebagai alat utama. Hasil dari penelitian kualitatif lebih berfokus pada interpretasi daripada generalisasi. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Untuk mendapatkan hasil penelitian maka data perlu dianalisis, yakni menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen strategik adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka panjang. Proses ini mencakup penetapan tujuan organisasi, strategi, kebijakan, dan berbagai program untuk mencapai tujuan tersebut, serta penentuan metode yang menjamin pengimplementasian strategi dan kebijakan dengan baik

Perusahaan Witra 2 telah melaksanakan manajemen strategik yang sesuai dengan aturan yang ada sehingga para karyawan yang ada juga telah mendapat motivasi kerja yang maksimal. Terutama dalam kepuasan kerja karyawan dan pengembangan sumber daya yang ada.

Pelatihan dan Pengembangan

Menurut penelitian Jumlah responden yang diwawancarai adalah sebanyak 6 orang, dari hasil penelitian yang kami lakukan. Implementasi manajemen strategik yang dilakukan pada perusahaan tersebut cukup baik, seperti melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Yang kami wawancarai merasa hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan tidak memiliki anggaran terpisah untuk melatih karyawannya. Namun selama perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawannya untuk mengikuti seminar dan pelatihan, serta dapat memfasilitasi dan melakukan mobilisasi sesuai kebutuhan.

Menurut kepala toko dan kepala shift yang ada dalam perusahaan setelah para karyawan mendapat pelatihan kepala toko dan kepala shift merasa para karyawan tersebut merasa karyawan tersebut memiliki keterampilan dan cara berkomunikasi yang baik. Dengan demikian perusahaan Percetakan witra 2 telah melakukan dengan baik pelatihan dan pengembangan karyawannya,

Perencanaan dan Pengembangan Karir

Pada perusahaan Percetakan ini, menurut karyawan pengembangan karir di perusahaan ini ada, tetapi kecil kemungkinan para karyawan mendapatkannya, tetapi ada nya peningkatan gaji di perusahaan ini. Manajer SDM biasanya melakukan evaluasi terhadap kinerja dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan memiliki program khusus untuk jenjang karier karyawan, tetapi tidak ada batasan bagi karyawan yang ingin meningkatkan karir mereka. Pelatihan dan pengembangan hanya dilakukan jika benar-benar diperlukan dan diatur sesuai dengan jam kerja karyawan, sehingga tidak memerlukan waktu tambahan di

luar jam kerja. Selain itu, perusahaan tidak memiliki dana khusus untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan melakukan perencanaan dan pengembangan karir yang cukup baik.

Penilaian Kinerja

Dari hasil penelitian Perusahaan melakukan evaluasi karyawan dengan cara sosialisasi tentang kerjasama dalam tim, antar tim, dan cara mengatasi perbedaan yang muncul dalam proses produksi atau kegiatan operasional lainnya. Sosialisasi ini disampaikan oleh pemilik dan manajer dengan tujuan untuk selalu meningkatkan karyawan agar selalu menerapkan sistem kekeluargaan dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat memberikan performa terbaik mereka dan memberikan manfaat bagi perusahaan dengan hasil kerja yang baik dan maksimal. Perusahaan telah menggunakan instrumen penilaian kinerja yang sesuai dengan strategi dan tujuan perusahaan.

Hasil evaluasi akan dibagikan kepada karyawan secara transparan sehingga setiap karyawan dapat memahami tingkat kinerja mereka selama bekerja. Karyawan yang mendapatkan hasil positif dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja mereka, serta memotivasi diri mereka untuk berkompetisi demi karir yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan yang mendapatkan penilaian kurang memuaskan akan diharapkan untuk mengevaluasi diri dan menggunakan penilaian tersebut sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, mirip dengan rekan-rekan mereka yang telah mendapatkan penilaian positif atas kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi MSDM strategik pada percetakan berada pada kategori yang sangat baik yang berarti pekerjaan serta kinerja sesuai target.

Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil penelitian didapat karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mendukung dan memotivasi mereka untuk tetap bekerja dan memberikan dedikasi kepada perusahaan. Perusahaan menerapkan sistem kekeluargaan kepada karyawan tanpa mengabaikan hubungan antara atasan dan bawahan. Pemimpin perusahaan selalu berusaha untuk menjaga kesejahteraan karyawan agar mereka merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Perusahaan juga memiliki sistem pengawasan terkait dengan jam kerja karyawan. Sistem ini menggunakan alat *check lock* yang dapat mencatat kedatangan atau keberangkatan karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Data dari *check lock* ini akan dilaporkan kepada bagian HRD untuk dikelola dan akan memberikan penilaian bagi karyawan yang disiplin dan tidak disiplin mengenai ketepatan waktu datang dan pulang.

Selain itu, terdapat CCTV di setiap ruangan yang mendukung HRD dalam mengawasi proses pekerjaan yang dilakukan. Setiap manajer divisi memiliki monitor untuk memantau dan mengontrol aktivitas apa saja yang dilakukan selama jam kerja berlangsung.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini Strategi di perusahaan ini dirancang untuk memastikan bahwa aktivitas SDM berjalan efektif dan efisien. Untuk memverifikasi apakah *Implementasi Strategi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kerja Di Percetakan Witra 2*. Farhan

strategi yang diterapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, perusahaan melakukan evaluasi kinerja menggunakan alat bantu *balanced scorecard*. Kriteria penilaian terpenuhi jika: (1) Karyawan telah menerapkan kebijakan perusahaan dengan baik, (2) karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, (3) tidak ada pelanggaran hukum dan aturan yang berlaku, (4) karyawan tetap bertahan dan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan, dan (5) pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas mereka. Menurut peneliti, perusahaan telah menerapkan penilaian kinerja *balanced scorecard*. Dalam *balanced scorecard*, penilaian dilakukan melalui tahap pengembangan dan pertumbuhan. Tahap ini sudah dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan. Dengan penerapan ini, perusahaan telah melakukan analisis *balanced scorecard*. Dapat disimpulkan dari penelitian yang dilakukan bahwa implementasi pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Ketika pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan sesuai kebutuhan, maka bisnis internal perusahaan dianggap kuat. Ketika bisnis internal kuat, persepsi pelanggan terhadap perusahaan pasti tinggi. Dengan kondisi ini, perusahaan akan merasakan dampak pada aspek finansial yang akan mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bayangkara, IBK. (2015). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: pt. Bumi Aksara.
- David, Fred, R. (2011). *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessy. E. *Analisis Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Percetakan (Studi Kasus CV. Jade IndoPratama)*. Malang: FEB UB
- Hariadi, Bambang. (2003). *Strategi Manajemen*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Hamalik, Oemar. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawati, Dewi. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi. (2001). "*Balanced Scorecard : Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*". Edisi Ke-2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidwas M. (2022). *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi*. Pekanbaru : UIR