

---

# IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN SDM PADA KINERJA KARYAWAN PENJUALAN PT AKUSARA KABUPATEN GROBOGAN

**Aditya Agid Viki Pradipta**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Terbuka

Corresponding Author. E-mail: [agidpradipta@gmail.com](mailto:agidpradipta@gmail.com)

---

## INFO ARTIKEL

### Riwayat Artikel

Diterima : 17-12-2023

Direvisi : 30-12-2023

Dipublish : 05-01-2024

### Kata Kunci:

Pemasaran digital, Pasar, Shoope.

### Keywords:

*Digital marketing, Marketplace, Shoope.*

## Abstrak

Pengembangan sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting bagi suatu perusahaan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan memperluas kapasitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui implementasi pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan penjualan di PT Akusara. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara terhadap obyek untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia yang sudah di implementasikan pada PT Akusara adalah dengan melakukan 3 teknik yaitu Analisis Kebutuhan, Desain Program dan Evaluasi. Hasil penelitian untuk merujuk pada perspektif objek penelitian yaitu

karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dan karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun. Dimana keduanya menjelaskan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini dapat mengembangkan kemampuan karyawan penjualan khususnya dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan.

## Abstract

Human resource development is the most important factor for a company that is used to increase employee performance productivity and expand employee capacity. This research aims to analyze and find out the implementation of human resource development on the performance of sales employees at PT Akusara. Research methods use qualitative methods by conducting interviews with objects to obtain the necessary information and data. The results of this research show that the Human Resource Development that has been implemented at Akusara PT is by performing 3 techniques namely Needs Analysis, Program Design and Evaluation. The research results to refer to the perspective of the research object are sales employees with a working time of less than 1 year and sales workers with working time over 1 year. Where both explain that with the development of human resources this can develop the ability of sales employees in particular in achieving the sales targets set by the company.

## PENDAHULUAN

Pengembangan SDM menurut Bukit et al., 2017 adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Sedangkan menurut Yusuf (2015) menyebutkan pengembangan SDM diartikan sebagai suatu terapan yang masih baru dan berkembang. Gilley dan Maycunich dalam Yamin (2023) mengartikan sumber daya manusia (SDM) sebagai orang-orang yang dikaryawan oleh organisasi. Kemudian pengembangan SDM juga berkaitan dengan proses memajukan keterampilan, kompetensi, pengetahuan baik secara individu maupun profesional.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang paling penting bagi suatu perusahaan yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan memperluas kapasitas karyawan. Dadan Ahmad dalam Hendita (2020) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang penting yang tidak dapat dilepaskan dari suatu perusahaan. SDM merupakan suatu asset yang penting bagi sebuah perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari tujuan perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan perlu melakukan suatu dorongan agar setiap karyawan bisa meningkatkan kinerja supaya visi dan misi perusahaan tercapai (Meirina, 2014). Tantangan terbesar bagi perusahaan adalah dalam hal meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia. Motivasi dan disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana perusahaan memberikan standar kinerja yang efektif dan efisien tetapi harus didukung dengan peraturan perusahaan (Putri, 2022).

PT. Akusara adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor telekomunikasi seluler, dimana sebagian besar karyawan yang bertugas sebagai karyawan penjualan memiliki target penjualan. PT Akusara sendiri merupakan sebuah perusahaan distributor telekomunikasi yang memiliki cabang di beberapa wilayah salah satunya Kabupaten Grobogan. Sistem penjualan di PT Akusara bermitra dengan outlet tradisional yang ada di wilayah Kabupaten Grobogan. Terbagi menjadi 14 karyawan penjualan dengan masing – masing karyawan penjualan bertanggung jawab dalam melakukan penjualan di satu wilayah Kecamatan. Dengan adanya target

penjualan pada masing – masing karyawan penjualan dapat meningkatkan volume keuntungan bisnis perusahaan dalam persaingan Telekomunikasi yang ada di Indonesia.

Agar dapat mencapai suatu target tentunya seorang karyawan penjualan harus memiliki kemampuan penjualan yang bagus. Hal tersebut menjadi fokus dari PT Akusara dalam meningkatkan hasil penjualan produk untuk mencapai suatu Key Performance Indikator (KPI) perusahaan melalui implementasi pengembangan sumber daya manusia.

Adapun upaya untuk membentuk karakter marketing yang baik pada karyawan penjualan harus dibekali dengan pelatihan yang praktis dan efisien. Hal tersebut akan berjalan dengan baik apabila sesama karyawan menerapkan sikap saling memberi motivasi. Motivasi sendiri merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, untuk mengetahui motivasi yang diinginkan karyawan agar memiliki semangat dalam bekerja sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai (Risnawati, 2018)

Berdasarkan pemaparan diatas maka dilakukan penelitian mengenai “Implementasi Pengembangan SDM pada Kinerja Karyawan Penjualan PT Akusara Kabupaten Grobogan”. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui penerapan sistem pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan penjualan di PT Akusara.
2. Mengetahui perspektif karyawan penjualan terkait penerapan sumber daya manusia di PT Akusara

## **METODE**

Jenis metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kualitatif dengan metode wawancara. Menurut Sugiyono dalam Susilowati (2018) Penelitian kualitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang kenyataan. Sedangkan menurut Aslichati (2014) menyebutkan penelitian kualitatif menempatkan data sebagai titik sentral di dalam penelitian yaitu memfokuskan pada data yang terkumpul dan mengandalkan pada data yang diolah dan dianalisis, untuk kemudian terfokus pada terbentuknya sebuah simpulan atau teori.

Objek penelitian ini merupakan karyawan penjualan PT Akusara dengan masa kerja dibawah 1 tahun dan masa kerja diatas 1 tahun yang masing – masing berjumlah 3 orang karyawan yang berada di Kabupaten Grobogan. Adanya dua objek penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebutuhan karyawan penjualan terhadap pengembangan sumber daya manusia pada SAE (Study of Applied Entrepreneurship), 1(1), 44-53.

masing – masing tahapan masa kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada hari Rabu, 15 November 2023 . Tahapan penelitian ini dimulai dari tahapan wawancara dengan supervisor PT Akusara Kabupaten Grobogan yang bertujuan untuk mengetahui teknik dan metode apa yang dilakukan oleh PT Akusara dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawannya. Setelah itu dilakukan tahapan wawancara dengan objek karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun dan masa kerja di bawah 1 tahun, hal tersebut bertujuan untuk melihat pendapat dari masing-masing karyawan penjualan terkait dengan pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di PT Akusara dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya untuk mencapai target penjualan.

Dalam penelitian ini peneliti menyiapkan pertanyaan - pertanyaan terlebih dahulu, agar peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai tujuan penelitian. Berdasarkan teknik pengambilan data peneliti dapat menganalisis terkait dengan implementasi pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan untuk memperbaiki kualitas kinerja khususnya dalam mencapai target pada masing – masing karyawan penjualan. Hal tersebut juga dapat menghasilkan saran atau masukan dari sudut pandang karyawan penjualan tentang pengembangan sumber daya manusia di PT Akusara kedepannya. Penelitian kualitatif seperti Penelitian Tindakan Kelas, etnografi, fenomenologi, studi kasus, dan lain-lain, membutuhkan kehadiran peneliti, subjek penelitian, informan yang membantu, dan kesempatan untuk mengumpulkan data penelitian, lokasi, dan lama penelitian. sebagai gambaran konfirmasi keabsahan hasil penelitian. Sebaiknya jangan menulis "subtitle" di bagian ini. Namun jika tidak dapat dihindari, cara penulisannya dapat dilihat pada bagian “Hasil dan Pembahasan”.

**Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara**

Pertanyaan untuk mengetahui penerapan pengembangan sumber daya manusia di PT Akusara			
Narasumber	Pertanyaan	Jawaban	
Supervisor PT Akusara Cabang Grobogan	1	Berapa lama PT Akusara melakukan pengembangan SDM bagi karyawan ?	Pengembangan SDM di PT Akusara dilaksanakan setiap 6 bulan sekali.
	2	Bagaimana strategi PT Akusara dalam mengimplementasikan pengembangan SDM bagi karyawan ?	Pengembangan SDM yang diimplementasikan berdasarkan permasalahan aktual dari perusahaan.
	3	Apa saja teknik dan metode yang digunakan ?	Menggunakan 3 teknik yaitu analisis kebutuhan, desain program dan evaluasi.

	4	Apakah PT Akusara memberikan peluang bagi karyawan untuk memberikan pendapat terkait dengan pengembangan SDM yang dibutuhkan ?	Ya, PT Akusara memberikan peluang bagi karyawan untuk memberikan kritik dan saran mengenai pengembangan SDM yang sudah dilakukan, agar kedepannya pengembangan SDM yang akan datang dapat lebih relevan sesuai dengan saran dari karyawan.
<b>Pertanyaan untuk mengetahui perspektif karyawan penjualan terkait penerapan sumber daya manusia di PT Akusara</b>			
Karyawan Penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dan Karyawan Penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun	1	Seberapa penting kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja karyawan penjualan ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun adanya pengembangan SDM ini merupakan bekal pertama bagi mereka dalam bidang penjualan.</li> <li>- Sedangkan menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun adanya pengembangan SDM ini juga sangat dibutuhkan karena seorang karyawan penjualan akan bertemu dengan pelanggan yang berbeda setiap hari dengan berbagai latar belakang sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan yang sebelumnya sudah dimiliki.</li> </ul>
	2	Apa implikasi dari adanya pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan di PT Akusara ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dengan adanya pengembangan SDM akan menjadi strategi yang digunakan sehari-hari karena belum adanya pengalaman di bidang penjualan sebelumnya.</li> <li>- Sedangkan menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun hal ini menjadi bekal tambahan dalam meningkatkan strategi penjualan.</li> </ul>
	3	Apa manfaat dan hasil yang didapatkan dari adanya pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan di PT Akusara ?	Menurut keduanya, hal tersebut sangat berpengaruh pada ilmu dan strategi penjualan yang dimiliki serta perlahan berpengaruh besar pada pencapaian target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan

Sumber : Hasil Wawancara pada tanggal 15 November 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Akusara

Berdasarkan hasil informasi yang didapat dari supervisor PT Akusara Cabang Grobogan bahwasanya PT Akusara merupakan suatu perusahaan yang rutin melakukan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan penjualan yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Menerapkan pengembangan SDM sesuai dengan permasalahan dan strategi perusahaan, dengan menerapkan cara analisis dan evaluasi yang sistematis melibatkan 3 tahapan yaitu analisis kebutuhan, desain program dan evaluasi.

#### a. Analisis Kebutuhan

Raymond dalam Prasetya (2016) menyebutkan bahwa hal pertama yang penting dalam sebuah manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan tahap analisis kebutuhan. Teknik ini bertujuan untuk menganalisis adanya perbedaan kompetensi pada kinerja karyawan yang berada dibawah target perusahaan. Analisis kebutuhan yang dilakukan PT Akusara menggunakan 3 cara yaitu survei, investigasi serta analisis. Tahapan Survei merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi perbedaan kompetensi karyawan sesuai dengan kinerja aktual dengan cara mengumpulkan data seperti adanya data penurunan pencapaian target pada beberapa karyawan. Kemudian setelah dilakukan tahap survei, dilanjutkan dengan melakukan tahap investigasi yang bertujuan untuk mendapat informasi lebih banyak tentang adanya perbedaan kompetensi karyawan. Setelah itu tahap terakhir dilakukan analisa untuk memberikan rekomendasi terhadap hasil yang sudah dilakukan pada tahap 1 dan tahap 2 dari adanya perbedaan kompetensi karyawan tersebut.

#### b. Desain Program

Desain program yang dilakukan PT Akusara diperoleh dari analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dengan melalui Individual Development Plan (IDP). Menurut Prasetya (2016) Individual Development Plan (IDP) merupakan hasil yang didapatkan dari diskusi antara division head dan departement head karyawan bersangkutan. Keterlibatan keduanya menunjukkan bahwa desain pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan dapat sesuai dengan sasaran dan kebutuhan dari divisi tersebut. Desain program yang dihasilkan kemudian menjadi standar terhadap penilaian kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan mengetahui kompetensi yang harus dipenuhi setelah dilakukannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia tersebut. Kegiatan yang sudah dirancang memiliki keterkaitan antara input dan output dari desain program pengembangan sumber daya manusia, sehingga proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bisa terserap dan bisa diimplementasikan secara maksimal. Peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus mempunyai kepercayaan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan profesional kinerja. Sehingga untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia kedepannya bisa memberikan motivasi dan manfaat yang lebih untuk peserta pelatihan.

### c. Evaluasi

Tahap evaluasi dalam manajemen pengembangan SDM di PT Akusara ditujukan untuk mengetahui tingkat efektifitas dari kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan. Wujud nyata dari tahap evaluasi ini dengan adanya sesi umpan balik pada akhir pelatihan dan pengembangan. Sesi umpan balik ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan apresiasi atau saran dari kegiatan pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang sudah dilakukan. Hal tersebut akan membantu perusahaan dalam menentukan apakah pelatihan yang sudah dilakukan dapat diterima dengan baik atau justru karyawan memiliki sudut pandang yang lain yang kedepannya perlu ditambahkan pada pelatihan pengembangan sumber daya manusia selanjutnya.

### **Perspektif Karyawan Penjualan terkait Penerapan Sumber Daya Manusia di PT Akusara**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara pada karyawan penjualan terkait penerapan sumber daya manusia di PT Akusara yang sudah ditentukan objeknya yaitu Karyawan Penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dan Karyawan Penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun, didapatkan hasil dari pertanyaan wawancara sebagai berikut :

#### a. Tingkat Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun yang mana mayoritas adalah karyawan dengan status Fresh Graduate yang mana mereka belum memiliki pengalaman dibidang penjualan sebelumnya, tentunya hal ini sangat dibutuhkan oleh mereka karena adanya pengembangan SDM ini merupakan bekal pertama dalam menjajaki bidang penjualan. Sedangkan menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun yang sebelumnya mereka sudah menjajal beberapa strategi penjualan untuk mencapai target, hal ini juga disampaikan bahwa adanya pengembangan SDM sangat dibutuhkan. Karena bagi mereka pada dasarnya tantangan seorang sales adalah bertemu banyak sekali karakter manusia yang berbeda – beda. Tentunya seorang Sales harus pandai dalam mengenali karakter konsumen dan harus mampu mengidentifikasi apa yang dimau dan yang dibutuhkan oleh konsumen. Oleh karena itu, seorang sales harus terus melakukan pengembangan SDM seiring perkembangan zaman.

#### b. Implikasi dalam Kinerja Karyawan

Implikasi adanya pengembangan SDM yang sudah diterima menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun hal tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan dalam kinerja sehari – hari. Karena adanya pengembangan SDM tersebut, seorang sales yang masih belum memiliki pengalaman di bidang penjualan akan tergiring untuk melakukan strategi – strategi penjualan sebagai pemula. Sedangkan untuk karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun tentunya dengan adanya pengembangan SDM ini akan menjadi bekal tambahan atas kemampuan yang sudah dimiliki sebelumnya.

#### c. Manfaat dan Hasil yang didapatkan

Manfaat dan hasil yang didapatkan dari adanya pengembangan SDM di PT Akusara yaitu menurut karyawan penjualan baik dengan masa kerja di bawah maupun di atas 1 tahun hal tersebut sangat berpengaruh pada ilmu dan strategi penjualan yang dimiliki serta perlahan berpengaruh besar pada pencapaian target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila dengan bisa mencapai target yang sudah ditetapkan pihak perusahaan menerapkan adanya sistem insentif atau bonus. Hal tersebut juga menjadi stimulus bagi karyawan penjualan.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Ningsih, 2021).

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang sudah di implementasikan pada PT Akusara adalah dengan melakukan 3 teknik yaitu analisis kebutuhan, desain program dan evaluasi. Pada teknik analisis kebutuhan perusahaan bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan kompetensi pada masing-masing karyawan penjualan dengan melakukan 3 cara yaitu survei, investigasi dan analisis. Perusahaan mengumpulkan data tentang adanya perbedaan kompetensi pada masing-masing karyawan, kemudian mengidentifikasi dan menganalisis strategi dan materi pelatihan apa yang perlu diberikan sesuai dengan permasalahan aktual yang terjadi di lingkup perusahaan yang dilakukan di teknik desain program. Setelah dilakukannya program pelatihan, perusahaan melakukan evaluasi



terhadap hasil kinerja karyawan selama beberapa periode. Evaluasi ini juga dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai efektifitas pelatihan pengembangan sumber daya manusia, agar kedepannya dapat berdampak besar bagi karyawan dan perusahaan.

Pada hasil penelitian ini juga didapatkan hasil mengenai perspektif karyawan penjualan terkait penerapan sumber daya manusia di PT Akusara yang dilakukan pada subjek karyawan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dan karyawan dengan masa kerja di atas 1 tahun. Menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dengan diterapkannya penerapan sumber daya manusia ini sangat bermanfaat sebagai bekal pertama bagi karyawan yang mayoritas belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga ilmu-ilmu yang diberikan pada pelatihan tersebut dapat menjadi strategi untuk meningkatkan penjualan dan mencapai target perusahaan. Sedangkan menurut karyawan penjualan dengan masa kerja di atas 1 tahun dengan adanya pengembangan sumber daya manusia ini dapat meningkatkan skill yang sebelumnya sudah dimiliki dan menjadi ilmu-ilmu baru yang tentunya juga bermanfaat dalam meningkatkan penjualan untuk mencapai target perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati, Lilik., Prasetyo, Bambang., & Irawan, Prasetya (2014). Metode Penelitian Sosial. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Bukit, Benjamin., Malusa, Tasman., Rahmat, Abdul. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing: Yogyakarta
- Hendita, Yosepa. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika SUKABUMI. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3.
- Meirina, D. T. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai, 10(19), 15–21. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Ningsih, Supiah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Bhakti Persada Bandung Prasetya, Arik. (2016). Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1
- Putri, Nabilah. (2022). Analisis sistem pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan di ninja expres. Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 110 – 111.
- Risnawati, N. (2018). Profil UMK, Permasalahan Dan Upaya Pemberdayaannya. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 145–161.
- Susilowati, Sri., & Farida, Ilya. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo ( Safeway ) Surabaya. Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Yusuf, Adie., & Suwarno. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. angerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Yamin, Yuliana., & Kuswarak. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Eureka Media Aksara. Bojongsari.