

Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Strategi Pengembangan Karir: Studi Kasus pada Entitas Bisnis Lokal Wikowi Nged Singkep

N. L. Ayu Wanti.¹, Aditya Manggala, RS², I Komang Trisna Eka Putra³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Stipol Wira Bhakti, Denpasar, Bali

e-mail: komangeka9@gmail.com

Received : Maret, 2026

Accepted : Maret, 2026

Published : Maret, 2026

Abstract

In the dynamic era of retail business competition, human resource (HR) management through career development has become a primary catalyst in improving organizational performance. However, local business entities often face obstacles in mapping structured career paths. This study aims to analyze the effectiveness of career development strategies and explore employee perspectives on their impact on performance at CV. Wikowi Nged Singkep, Denpasar. Using a descriptive qualitative method with a case study approach, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation studies of five key informants selected via purposive sampling. Data analysis was conducted using the Miles and Huberman interactive model. The results showed a disparity in perception between management and operational staff. On the one hand, periodic performance evaluations, mentoring, and managerial flexibility especially in accommodating local socio-cultural activities proved effective in maintaining work motivation and loyalty. On the other hand, the absence of clear vertical career mobility routes triggered a sense of stagnation (career plateau) among lower-level operational staff. In conclusion, organically driven career development strategies have maintained productivity rhythms but require systematization. Management is advised to design a career matrix based on job rotation or job enlargement to ensure the sustainability of competitive HR performance.

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Human Resource Management; Retail Business; Case Study.*

Abstrak

Di era kompetisi bisnis ritel yang dinamis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) melalui pengembangan karir menjadi katalisator utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, entitas bisnis lokal sering kali menghadapi kendala dalam memetakan jenjang karir yang terstruktur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas strategi pengembangan karir dan mengeksplorasi perspektif karyawan terhadap dampaknya pada capaian kinerja di CV. Wikowi Nged Singkep, Denpasar. Menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap lima informan kunci yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan adanya disparitas persepsi antara manajemen dan staf operasional. Di satu sisi, evaluasi kinerja berkala, pendampingan (*mentoring*), dan fleksibilitas manajerial terutama yang mengakomodasi kegiatan sosiokultural lokal terbukti efektif merawat motivasi dan

loyalitas kerja. Namun di sisi lain, ketiadaan rute mobilitas karir vertikal yang jelas memicu perasaan stagnasi (*career plateau*) pada staf operasional tingkat bawah. Kesimpulannya, strategi pengembangan karir yang berjalan secara organik telah mampu menjaga ritme produktivitas, namun membutuhkan sistematisasi. Manajemen disarankan untuk merancang matriks karir berbasis rotasi jabatan (*job rotation*) atau perluasan tugas (*job enlargement*) guna memastikan keberlanjutan kinerja SDM yang kompetitif.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; Manajemen SDM; Bisnis Ritel; Studi Kasus

1. PENDAHULUAN

Dalam lanskap ekonomi kontemporer, determinansi keberhasilan organisasi bergeser dari akumulasi modal fisik menuju optimalisasi modal manusia (*human capital*). Secara mikro, efisiensi operasional sangat bergantung pada pengambilan keputusan individu dalam mengelola sumber daya yang terbatas demi mencapai output maksimal (Kusumah et al., 2025). Di tingkat makro, strategi pemulihan ekonomi inklusif di Bali pasca-pandemi sangat dipengaruhi oleh dinamika investasi dan pertumbuhan sektor pariwisata yang memerlukan kesiapan SDM di berbagai lini industri pendukung, termasuk sektor ritel.

Keberhasilan organisasi ritel di tingkat lokal tidak terlepas dari ekosistem ekonomi wilayahnya. Pengembangan perdesaan yang inklusif merupakan fondasi utama dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi yang merata (Murthi, 2024). Dalam konteks Bali, penguatan ekonomi masyarakat kecil sering kali berbasis pada modal sosial, seperti peran LPD dalam memberdayakan komunitas lokal (Tantra & Murthi, 2024). Oleh karena itu, manajemen SDM pada unit bisnis seperti Wikowi Nged Singkep harus dipandang sebagai upaya mikro untuk mendukung pemulihan ekonomi inklusif Bali pasca-pandemi (Tantra & Murthi, 2025).

Konteks ekonomi Bali memiliki keunikan tersendiri karena keterbukaannya terhadap pasar internasional, terutama dalam aktivitas impor yang memengaruhi stabilitas harga dan daya saing produk lokal (Marta & Murthi, 2019a; 2019b ; Marta et al., 2021; Artini & Murthi 2019). Untuk menghadapi tekanan pasar tersebut, UMKM dan sektor ritel di Bali dituntut meningkatkan daya saing melalui strategi digital, inovasi produk, dan penguatan kearifan lokal (*local wisdom*) (Astawa et al., 2026).

Kinerja sektor ritel di Bali memegang peranan krusial dalam struktur ekonomi daerah.

Kegagalan dalam mengelola SDM dapat berdampak pada peningkatan angka pengangguran terbuka yang secara empiris terbukti menjadi determinan utama kemiskinan di Provinsi Bali (Radityana et al., 2023). Dinamika determinan kemiskinan di Bali dalam jangka panjang menunjukkan bahwa faktor ekonomi makro dan kebijakan upah minimum memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat (Muliarta et al., 2026). Kualitas sumber daya manusia yang diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi indikator krusial bagi kemajuan ekonomi di tingkat kabupaten/kota di Provinsi Bali. Faktor-faktor yang memengaruhi IPM, seperti akses pendidikan dan standar hidup layak, sangat bergantung pada kebijakan manajemen SDM di sektor swasta (Sukriani et al., 2023). Selain itu, sektor industri dan ritel memiliki peran strategis dalam dinamika penyerapan tenaga kerja lokal, yang mana keberhasilannya dipengaruhi oleh efektivitas manajemen internal organisasi (Suarbawa et al., 2025).

Keterkaitan antara manajemen internal organisasi dengan indikator IPM terletak pada dimensi standar hidup layak. Ketika sebuah entitas ritel seperti Wikowi Nged Singkep gagal mengoptimalkan strategi pengembangan karir, terjadi stagnasi pendapatan dan produktivitas pada level mikro. Secara agregat, kegagalan pengembangan potensi manusia di tingkat perusahaan ini akan menghambat mobilitas vertikal tenaga kerja, yang pada akhirnya menekan daya beli masyarakat dan memperlambat akselerasi IPM daerah. Oleh karena itu, membedah hambatan karir di tingkat unit usaha bukan sekadar urusan manajerial internal, melainkan upaya strategis untuk mengidentifikasi sumbatan dalam rantai nilai ekonomi inklusif di Bali.

Oleh karena itu, perusahaan ritel seperti Wikowi Nged Singkep memiliki tanggung jawab sosial untuk meningkatkan kualitas SDM agar berkontribusi pada peningkatan Indeks

Pembangunan Manusia (IPM) dan reduksi angka kemiskinan di tingkat lokal (Sukraeni et al., 2024; Prayana et al., 2023). Kinerja karyawan, sebagai indikator utama efektivitas organisasi, dipengaruhi oleh konvergensi faktor internal seperti motivasi, serta faktor eksternal seperti sistem pengembangan karir (Robbins & Judge, 2014).

Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan instrumen vital untuk mempertahankan talenta terbaik melalui rekognisi terhadap aspirasi individu. Strategi yang terarah tidak hanya mendorong kontribusi berkelanjutan terhadap tujuan organisasi (Dessler dalam Umar, 2015), tetapi juga menciptakan keseimbangan antara kebutuhan institusional dan harapan personal sehingga tercipta hubungan timbal balik yang produktif (Bernardin & Russell, 2014). Namun, realitas pada sektor ritel lokal sering kali menunjukkan adanya diskoneksi antara stabilitas pasar dan pengelolaan SDM. Fenomena ini teramati pada Wikowi Nged Singkep, sebuah entitas grosir dan ritel di Denpasar. Meskipun memiliki pangsa pasar yang stabil, perusahaan menghadapi tantangan berupa stagnasi kinerja yang ditandai oleh rendahnya motivasi dan minimnya inisiatif karyawan. Fakta di lapangan mengindikasikan adanya hambatan di mana karyawan yang telah mengabdikan bertahun-tahun tidak mengalami peningkatan jenjang karir maupun kompensasi yang sistematis, yang berakibat pada pelemahan loyalitas dan produktivitas.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua problematika utama, yaitu bagaimana implementasi strategi pengembangan karir dalam mengakselerasi kinerja karyawan pada Wikowi Nged Singkep, serta bagaimana persepsi karyawan mengenai dampak strategi tersebut terhadap capaian kinerja individu mereka. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam efektivitas strategi pengembangan karir yang diterapkan serta mengeksplorasi perspektif karyawan mengenai korelasi antara pengembangan karir dengan peningkatan produktivitas di Wikowi Nged Singkep. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis mengenai manajemen SDM pada bisnis lokal serta solusi praktis bagi

manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus (Sugiyono, 2021). Lokasi penelitian ditetapkan secara sengaja (*purposive*) di CV. Wikowi Nged Singkep, Denpasar. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* yang terdiri dari pemilik, kepala toko, kepala gudang, dan staf operasional. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi, sementara data sekunder diperoleh melalui studi dokumen internal organisasi. Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi sesuai model Miles dan Huberman (Moleong, 2015).

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria individu yang terlibat langsung, memahami permasalahan, dan merasakan dampak dari kebijakan organisasi. Informan kunci terdiri dari pemilik perusahaan, kepala toko, kepala gudang, serta staf operasional (penjualan dan kasir) untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif dari berbagai tingkatan jabatan.

Data penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi langsung di lapangan, serta data sekunder berupa dokumen internal organisasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan profil tugas karyawan. Instrumen pendukung yang digunakan meliputi pedoman wawancara, alat perekam suara, dan dokumentasi fotografi guna menjamin validitas data.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi teknik yang menggabungkan observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi pada kondisi alamiah (*natural setting*). Data yang terkumpul kemudian diolah melalui teknik analisis data kualitatif model Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan simultan:

1. Reduksi data: melakukan seleksi, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah agar relevan dengan tujuan penelitian.
2. Penyajian data: mengorganisasikan informasi dalam bentuk narasi deskriptif dan skema untuk mempermudah pemahaman pola.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: melakukan interpretasi makna dan pengujian keabsahan temuan sejak awal penelitian hingga diperoleh kesimpulan final yang kredibel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Strategi Pengembangan Karir

Strategi pengembangan karir di Wikowi Nged Singkep diimplementasikan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Manajemen memberikan ruang bagi karyawan untuk berpindah fungsi, seperti staf informasi yang dipromosikan menjadi kepala gudang. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin dan Russell (2014) bahwa strategi karir harus menyeimbangkan kebutuhan organisasi dan harapan individu. Namun, pada level staf operasional tingkat bawah, ditemukan persepsi stagnasi karir (*career plateau*) bagi mereka yang telah bekerja lebih dari enam tahun tanpa kenaikan level struktural. Dukungan manajemen dalam bentuk *mentoring* dan pelatihan mencerminkan peran strategis pengelola dalam mewujudkan entitas bisnis yang berjiwa sosial-teknopreneur. Hal ini selaras dengan konsep pembangunan lembaga ekonomi desa yang memerlukan sinergi antara peran pemerintah dan komunitas untuk menciptakan kewirausahaan sosial yang berkelanjutan (Murthi, 2023a).

3.2 Kebijakan SDM, Kesenjangan Gender, Adaptasi Digital dan Lingkungan Kerja yang Mendukung

Stagnasi karir berimplikasi pada terbatasnya peningkatan pendapatan individu. Sebagaimana pola pendapatan pada sektor UMKM lainnya di Bali, faktor tenaga kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap pendapatan (Nanda et al., 2025; Irawan et al.,

2024). Analisis pada pedagang pasar dan objek wisata di Tabanan juga menunjukkan bahwa faktor internal manajerial menentukan keberhasilan peningkatan pendapatan (Murthi, 2023b; Sari et al., 2024).

Manajemen menerapkan kebijakan pelatihan bulanan dan *mentoring* langsung dari pimpinan untuk meningkatkan keterampilan teknis. Di tengah era digital, peningkatan daya saing tidak hanya bergantung pada keterampilan manajemen konvensional, tetapi juga pada kemampuan adaptasi terhadap inovasi produk dan teknologi digital (Astawa et al., 2026 ; Murthi et al., 2023). Meskipun kebijakan pelatihan sudah berjalan rutin, karyawan mengharapkan metode yang lebih variatif dan tidak monoton agar transformasi pengetahuan dapat berlangsung optimal (Aristana et al., 2023). Stagnasi karir yang dialami staf perempuan di Wikowi Nged Singkep menunjukkan perlunya evaluasi kebijakan yang lebih sensitif gender. Sebagaimana ditegaskan oleh Murthi (2023b), kinerja institusi ekonomi lokal sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pengembangan ekonomi kreatif mampu mengintegrasikan kesetaraan gender dalam struktur organisasinya.

3.3 Umpan Balik Kinerja dan Nilai Lokal

Proses umpan balik (*feedback*) dilakukan secara berkala untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Temuan unik dalam penelitian ini adalah efektivitas komunikasi manajerial dalam mengakomodasi kearifan lokal Bali. Fleksibilitas jadwal kerja yang mendukung kegiatan upacara adat menjadi faktor krusial yang menekan tingkat absensi dan meningkatkan loyalitas karyawan. Pengelolaan yang berbasis pada nilai-nilai inklusivitas ini memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi (Murthi et al., 2025; Murthi et al., 2022).

Strategi pengembangan SDM yang diterapkan secara langsung berimplikasi pada komitmen kerja karyawan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) dijaga melalui komunikasi dua arah yang fleksibel, terutama dalam penanganan absensi. Mengingat konteks sosiokultural di Bali yang sarat dengan kegiatan upacara keagamaan, fleksibilitas penyesuaian jadwal kerja menjadi kompensasi non-finansial

yang ampuh untuk menekan tingkat mangkir kerja. Secara keseluruhan, pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi meski belum sepenuhnya disertai kenaikan jabatan struktural mampu mempertahankan motivasi karyawan selama diapresiasi melalui pengakuan (*recognition*) dan penghargaan kinerja dari pimpinan.

Strategi pengembangan karir yang stagnan tidak hanya menurunkan motivasi, tetapi juga membatasi mobilitas pendapatan karyawan. Dalam cakupan yang lebih luas, faktor sosial-ekonomi seperti tingkat pendapatan sangat memengaruhi kerentanan terhadap kemiskinan di Provinsi Bali (Murthi, 2023). Dengan memberikan jalur karir yang jelas dan peningkatan kompetensi, Wikowi Nged Singkep secara tidak langsung turut serta dalam upaya pengentasan kemiskinan melalui jalur pemberdayaan tenaga kerja produktif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan karir pada entitas ritel lokal Wikowi Nged Singkep diimplementasikan melalui pendekatan organik yang berfokus pada pelatihan rutin, *mentoring*, dan komunikasi interpersonal yang intensif berupa umpan balik kinerja. Meskipun pendekatan ini efektif dalam menjaga ritme produktivitas harian dan menurunkan tingkat absensi karyawan, pelaksanaannya belum terstruktur secara sistematis.

Perspektif karyawan menunjukkan adanya ambivalensi dampak. Di satu sisi, evaluasi berkala dan fleksibilitas manajerial berhasil merawat motivasi dan loyalitas kerja. Di sisi lain, ketiadaan rute karir vertikal yang jelas bagi staf operasional lapisan bawah memicu perasaan stagnasi yang berpotensi menjadi demotivasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, disarankan bagi pihak manajemen untuk tidak hanya mengandalkan pelatihan fungsional, tetapi mulai merancang matriks pengembangan karir yang lebih terukur seperti rotasi jabatan (*job rotation*) atau perluasan tanggung jawab (*job enlargement*) yang diiringi penyesuaian kompensasi guna memastikan keberlanjutan kinerja prima di tengah kompetisi industri ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- Artini, R., & Murthi, N. W. (2019). Inter-Import Deposition In The Bali Economy. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 7(2), 290-298.
- Aristana, I. D. G. A., Rahmantari, N. L. L., & Utari, N. K. M. T. (2023). Optimalisasi Social Commerce Sebagai Strategi Pemasaran Bagi Umkm Di Era Marketing 4.0. *Jurnal Ilmiah Sains Sosial, Kewirausahaan dan Kebudayaan*, 1(1), 59-66.
- Astawa, I. P. P., Yasmita, I. G. A. L., & Murthi, N. W. (2026). Enhancing Bali MSMEs' Competitiveness through Digital Strategies, Product Innovation, and Local Wisdom. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1), 905-916.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2014). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE Yogyakarta.
- Irawan, I. M. F., Marta, I. N. G., Murthi, N. W., & Djayastra, I. K. (2024). Determinan Pendapatan Peternak Ayam Pedaging di Kecamatan Marga Kabupaten Tabanan. *Social Science Academic*, 2(2), 103-116.
- Kusumah, R. M., Fauzany, R., Yuniawati, R. I., Febriani, E., Paramita, A. S., Putri, R. H., ... & Erwandy, E. (2025). *Pengantar Ilmu Ekonomi Dalam Mikro Dan Makro Ekonomi*. Penerbit Widina.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marta, I. N. G., & Murthi, N. W. (2019b). Long-Term Analysis Of Importation Opening In The Bali Economy. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 7(2), 442-452.
- Marta, I. N. G., Murthi, N. W., & Terimajaya, I. W. (2021). Analisis Jangka Panjang Keterbukaan Impor Dalam Perekonomian Bali. *Majalah Ilmiah Universitas Tabanan*, 18(2), 261-266.

- Marta, I. N. G., & Murthi, N. W. (2019a). Long-Term Analysis Of Importation Opening In The Bali Economy. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 7(2), 442-452.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muliarta, A. N. G. P., Tantra, I. G. L. P., Pardita, D. P. Y., & Murthi, N. W. (2026). Dinamika Determinan Kemiskinan di Provinsi Bali 2014-2023: Replikasi Kontekstual Jangka Panjang dengan Pendekatan Random Effect Model. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 9(1), 235-246.
- Murthi, N. W., & Tantra, I. G. L. P. (2024). *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Penerbit Dewa Publishing.
- Murthi, N. W., Taufiq, I., Yee, E., & Aktaniensia, N. A. (2025). Indonesia's Inclusive Economic Diplomacy Based on the Pancasila Ideology. *Jurnal Pelita Raya*, 1(3), 152-165.
- Murthi, N. W., Utama, M. S., Saskara, I. A. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2022). Government role, BUMDes performance on inclusive growth in coastal village, Badung Regency. *International journal of health sciences*, 6(S5), 8879-8890.
- Murthi, N. W., Utama, M. S., Saskara, I. A. N., & Marhaeni, A. A. I. N. (2023). The Role of Government and Digitalization (ICT) in Fostering Equitable Growth at the Coastal Village of Badung, Bali. *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(04), 2023.
- Murthi, N. W. (2023a). The Influence Of Socio-Economic Factors On Poverty In Bali Province. *Ganec Swara*, 17(4), 1463-1470.
- Nanda, P. W., Astawa, I. W., Murthi, N. W., Djayastra, I. K., & Sudarsani, N. P. (2025). Analisis Faktor Produksi Dominan: Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Jam Kerja terhadap Pendapatan Industri Pande Besi (Studi Kasus Desa Gubug, Tabanan). *Jurnal Sutasoma*, 4(1), 1-12.
- Prayana, I. K. W. D., Aristana, I. D. G., & Mardika, A. P. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Ilmiah Sains Sosial, Kewirausahaan Dan Kebudayaan*, 1(2), 166-171.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essential of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Radityana, I. D., Djayastra, I. K., Danendra, A. B., & Wisnu, N. (2023). Pengaruh upah minimum, indeks pembangunan manusia dan pengangguran terbuka terhadap jumlah kemiskinan di Provinsi Bali. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(1), 16-24.
- Sari, N. M., Wiratmaja, I. B., & Murthi, N. W. (2024). Analysis Of Factors Affecting Income Of The Jatiluwih Penebel Tourism Object, Tabanan District. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 7(1), 239-251.
- Suarbawa, I. W., Putra, I. K. C. A., Murthi, N. W., & Astawa, I. N. W. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kerajinan Sanggah di Desa Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4495-4510.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, dan Penelitian Tindakan*. Alfabeta.
- Sukraeni, N. P. E., Astawa, I. N. W., Murthi, N. W., & Marta, I. N. G. (2024). Pengaruh Pendapatan Domestik Regional Bruto, Indeks Pembangunan Manusia, dan Tingkat Pengangguran Terhadap Kemiskinan di Provinsi Bali. *JIS SIWIRABUDA*, 2(2), 127-136.
- Sukriani, N. G. A. A., Suarbawa, I. W., Murthi, N. W., & Djayastra, I. K. (2023). Analysis Of Factors Affecting The Human Development Index In Districts/Cities In Bali Province. *Jurnal Ganec Swara*, 17(4), 1568-1579.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 12-23.
- Tantra, I. G. L. P., & Murthi, N. W. (2025). Tourism growth and investment in Bali's inclusive economic recovery in 2023: A spatial and econometric approach. *Central Community Development Journal*, 5(2), 96-118.
- Murthi, N.W (2023b). Analisis pendapatan pedagang di pasar kediri kecamatan kediri Kabupaten Tabanan di Tinjau dari faktor internal, *Jurnal Ganec Swara Vol. 17, No 2, Juni 2023*.

Umar, H. (2015). *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Rajawali Pers.