

ANALISIS KOMPARASI KINERJA PEGAWAI DEPARTEMEN UTILITY DAN DEPARTEMEN FIBER DI PT. ASIA PACIFIC FIBERS TBK KARAWANG

Maulana Yusuf Assidiq¹ Uus Mohammad Darul Fadli²

¹mn21.maulanaassidiq@mhs.ubpkarawang.ac.id

²uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK

Pengelolaan kinerja SDM yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan bisnis atau organisasi. Produktivitas karyawan dapat menjadi tolok ukur apakah sumber daya manusia suatu perusahaan berperan dalam perkembangannya. Sebagai perusahaan dengan sejarah lebih dari 20 tahun, PT. Asia Pacific Fibers harus mampu menemukan cara dan strategi dalam mengelola dan membangun stafnya untuk memastikan kinerja optimal setiap saat. Penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: efektivitas, efisiensi, kerjasama, dan kompetensi. Penelitian ini mengkhususkan pada analisis dua departemen berbeda di PT. Asia Pacific Fibers atau sektor tekstil dan utilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja kedua departemen/pabrik berdistribusi normal dan kedua pabrik mempunyai distribusi yang seragam. Akan tetapi tidak adanya perbedaan yang signifikan dari kedua departemen/pabrik tersebut. Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Efektivitas dan Efisiensi

ABSTRACT

Good HR performance management will facilitate the achievement of business or organizational goals. Employee productivity can be a measure of whether a company's human resources play a role in its development. As a company with more than 20 years of history, PT Asia Pacific Fibers must be able to find ways and strategies in managing and building its staff to ensure optimal performance at all times. Previous research shows that there are several factors that affect employee performance: effectiveness, efficiency, cooperation, and competence. This research specializes in analyzing two different departments in PT Asia Pacific Fibers or the textile and utility sector. The test results show that the performance of both departments/factories is normally distributed and both factories have a uniform distribution. However, there is no significant difference between the two departments/factories.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Management, Effectiveness and Efficiency

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No
234

Prefix DOI : Prefix DOI :
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/)

LATAR BELAKANG

Setiap karyawan bisa memperoleh kinerja yang tinggi apabila karyawan bekerja secara baik maupun optimal misalnya yang diinginkan oleh organisasi/perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi pun bergantung pada kinerja kerja semua anggotanya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami tingkat kinerja karyawannya. Untuk alasan ini, penelitian atau studi diperlukan untuk mengukur, mengevaluasi dan memahami kinerja karyawan tersebut. Evaluasi kinerja sendiri adalah aktivitas untuk menilai apakah

seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Di era Industri 5.0, talenta merupakan aset terpenting yang meningkatkan daya saing suatu perusahaan. Dengan mengelola kinerja SDM secara efektif, Anda dapat lebih mudah mencapai tujuan bisnis atau organisasi Anda. Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan, mulai dari proses produksi hingga distribusi. Manajemen SDM secara strategis memandang pegawai menjadi bagian penting dari faktor produksi yang kinerjanya perlu optimal serta efisien. Sekalipun suatu perusahaan memiliki peralatan yang canggih, namun tidak dapat mencapai tujuannya jika karyawannya tidak berpartisipasi aktif dalam proses produksi.

Produktivitas karyawan dapat dijadikan salah satu indikator untuk menilai sejauh mana kontribusi sumber daya manusia suatu perusahaan terhadap perkembangan perusahaan. Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang optimal, diperlukan pengelolaan talenta yang sistematis dari beberapa kebijakan perusahaan yang bisa menyeimbangkan kepentingan perusahaan serta karyawannya. Tetapi produktivitas karyawan meningkat ketika setiap orang sadar dan terlibat dalam tugas dan tanggung jawabnya.

PT Asia Pacific Fibers Tbk (APF) adalah salah satu produsen polyester terkemuka di Indonesia, yang dikenal mengutamakan kualitas dan konsistensi. APF menjadi satu-satunya produsen polyester yang terintegrasi di Indonesia, dari fasilitas pabrik benang polyester terbesar di Kendal, Jawa Tengah. Beberapa merek terkenal seperti Nike, The North Face, dan Patagonia menggunakan bahan baku filament yang diproduksi oleh PT Asia Pacific Fibers Tbk. Sebagai perusahaan yang sudah didirikan lebih dari 20 tahun, perusahaan dituntut untuk mampu mencari cara dan strategi bagaimana mengolah dan menciptakan karyawan agar selalu mempunyai kinerja yang baik dan optimal. Pengembangan dan evaluasi harus terus dilakukan. Pengembangan dan evaluasi ini dibutuhkan untuk memantau capaian kinerja apakah sudah sesuai yang diharapkan dalam organisasi/perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ridwan et al. (2020), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dari kompetensi serta kinerja. Widodo, D.S., & Yandi, A. (2022) juga menemukan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan saling berkaitan. Hustia, A (2020) menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Dengan kata lain, motivasi serta kinerja berhubungan secara positif. Arif et al. (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara baik, kinerja karyawan cenderung meningkat.

Banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai kinerja karyawan, antara lain adalah: Ridwan et al. (2020), Hendra (2020), Setiawan and Pratama (2019), Putri Primawanti and Ali (2022), Basyit and Edy (2020), Ronal and Hotlin (2019) dan Caissar et al. (2022), serta Arif et al. (2019).

KAJIAN TEORI

• Kinerja Karyawan

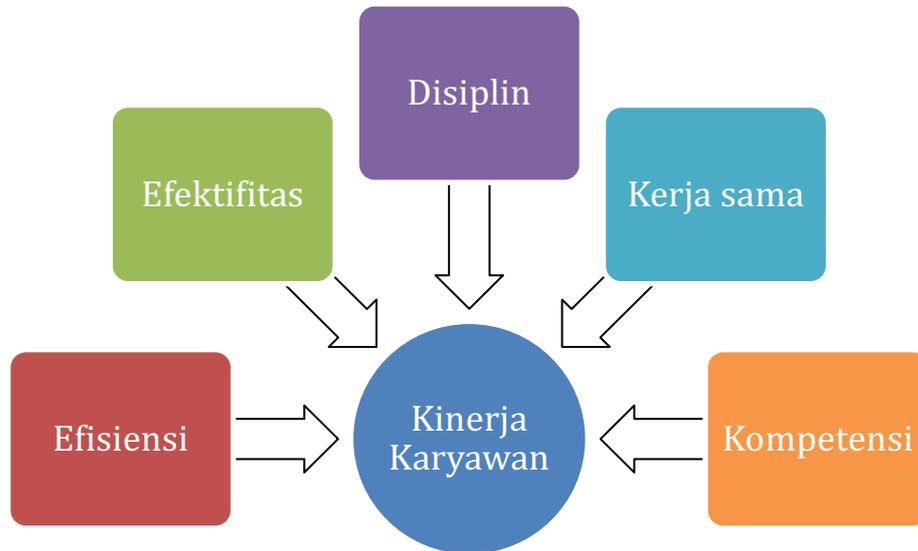
Widodo, D.S. dan Yandi, A. (2022) menggambarkan produktivitas sebagai hasil kerja maupun tingkat keberhasilan yang diperoleh karyawan di bidang kerjanya. Dalam konteks ini, Widodo, D.S. dan Yandi, A. (2022) mengemukakan beberapa faktor yang berpengaruh bagi kinerja, yakni: 1) Kemampuan teknis; 2) keterampilan konseptual; 3) tanggung jawab; 4) inisiatif; 5) Keterampilan antarpribadi.

Ridwan dkk. (2020) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja pegawai: a) Keakuratan prestasi kerja, meliputi manajemen waktu dan ketepatan penyelesaian pegawai. b) Kepatuhan terhadap jadwal kerja, kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan mengenai kehadiran dan kehadiran. c) Kehadiran diukur dengan jumlah pegawai yang tidak hadir pada periode yang bersangkutan. d) Kerjasama antar pegawai, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk mencapai efisiensi yang maksimal.

Hustia, A (2020) beberapa faktor yang berpengaruh bagi produktivitas pegawai yakni keterampilan serta kemampuan, pengetahuan, kepribadian, desain pekerjaan, motivasi kerja,

komitmen, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, lingkungan kerja, serta disiplin kerja. Namun semua faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori besar: 1) Kualitas, 2) Jumlah, 3) Jangka Waktu, 4) Manajemen biaya dan hubungan karyawan.

Paradigma Penelitian



Hipotesis/Proposisi

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa adanya faktor-faktor yang bisa berpengaruh bagi kinerja karyawan yakni :

1. Efektif, berhubungan dengan keberhasilan dan ketepatan pelaksanaan tugas yang diberikan untuk karyawan berdasarkan pada tanggung jawab yang diberikan padanya
2. Efisiensi, berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang cepat, tepat, dan hemat, tanpa mengabaikan kualitas hasil yang dicapai.
3. Disiplin, kemampuan seseorang karyawan untuk mematuhi peraturan - peraturan perusahaan
4. Kerja sama yakni karyawan yang mampu dalam berkolaborasi dengan orang lain untuk menuntaskan tugas yang sudah ditetapkan hingga dapat memperoleh tujuan secara lebih efektif dan efisien.
5. Kompetensi, kemampuan dalam melakukan maupun melaksanakan pekerjaan dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang

METODOLOGI PENELITIAN

• Jenis penelitian

Metode penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Penelitian ini menggambarkan hasil analisis perbandingan dua kelompok yang berbeda, namun masih dalam rentang yang sama. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data penelitian ini menerapkan teknik observasi, wawancara, penyebaran kuesioner serta dokumen yang didapatkan dari tempat penelitian. sumber data.

• Sumber data

Penelitian ini menerapkan data primer serta sekunder. Data primer penelitian ini menggunakan survei kinerja karyawan. Selain itu, data sekunder mengacu pada data yang peneliti peroleh melalui dokumen atau lainnya. Data ini dapat ditemukan di majalah, di internet, dan sebagainya.

• Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti terutama menerapkan metode penyebaran kuesioner, yaitu membagikan formulir atau selebaran yang berisi pertanyaan tertulis untuk responden. Bertujuan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan peneliti.

- **Populasi Dan Sampel**

Dalam penelitian ini menerapkan populasi seluruh karyawan aktif pada Departemen Utility dan Departemen Fiber yang bekerja di PT Asia Pacific Fibers Tbk sebanyak 80 orang di Departemen Utility dan sebanyak 365 orang di Departemen Fiber, sehingga total populasi adalah 445 orang. Sementara jumlah sampel dari penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : populasi penelitian

e^2 : jumlah persen batas kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10%)

Maka jumlah sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{445}{1 + 445 * (0.10)^2}$$
$$n = \frac{445}{5.45}$$

n = 81.651

Dengan ini disesuaikan oleh peneliti menjadi 100

Berdasarkan penjelasan diatas, maka jumlah sampel minimal yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 100 orang

- **Definisi variabel dimensi dan indikator**

Variabel pada penelitian ini yakni kinerja karyawan, melaalui beberapa indikator seperti efektif, efisiensi, kerja sama, serta kompetensi.

No.	Definisi dimensi	Definisi Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai arahan dan instruksi dengan harapan dapat memenuhi tujuan dari perusahaan.	Efektif, berhubungan dengan keberhasilan dan ketepatan pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya	Skala ordinal 1- 5
		Efisien, berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang cepat, tepat, dan hemat, tanpa mengabaikan kualitas hasil yang dicapai.	Skala Ordinal 1- 5
		Disiplin, kemampuan seseorang karyawan untuk mematuhi peraturan - peraturan perusahaan	Skala Ordinal 1- 5
		Kerja sama, merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien	Skala ordinal 1- 5
		Kompetensi, kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang	Skala ordinal 1- 5

Variabel penelitian diukur memanfaatkan skala Ordinal. Tingkatan skala Ordinal penelitian ini yakni skala 1 – 5. Pemberian nilainya mulai 5 untuk pertanyaan positif, serta 1 untuk pertanyaan negatif. Pemaparannya yakni:

Sangat Tidak Baik = 1

Tidak Baik = 2

Cukup = 3

Baik = 4

Sangat Baik = 5

• Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dari penelitian ini dilaksanakan dengan perhitungan korelasi antara skor total pertanyaan dengan skor tiap pertanyaan. Perhitungannya menggunakan program SPSS, sebagai berikut:

Valid, ketika r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%).

Tidak valid, ketika r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%).

		Correlations										
		Pertanyaan1	Pertanyaan2	Pertanyaan3	Pertanyaan4	Pertanyaan5	Pertanyaan6	Pertanyaan7	Pertanyaan8	Pertanyaan9	Pertanyaan10	Total
Pertanyaan1	Pearson Correlation	1	.346**	.144	.395**	.266**	.167	.158	.235*	.015	.344**	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000	.153	.000	.007	.097	.115	.019	.880	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan2	Pearson Correlation	.346**	1	.346**	.236*	.366**	.316**	.426**	.392**	.209*	.139	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.018	.000	.001	.000	.000	.037	.168	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan3	Pearson Correlation	.144	.346**	1	.140	.218*	.244*	.246*	.130	.144	.341**	.473**
	Sig. (2-tailed)	.153	.000		.165	.030	.014	.014	.197	.154	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan4	Pearson Correlation	.395**	.236*	.140	1	.346**	.445**	.393**	.459**	.222*	.285**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.165		.000	.000	.000	.000	.026	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan5	Pearson Correlation	.266**	.366**	.218*	.346**	1	.337**	.480**	.195	.251*	.150	.629**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.030	.000		.001	.000	.052	.012	.135	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan6	Pearson Correlation	.167	.316**	.244*	.445**	.337**	1	.453**	.393**	.324**	.151	.664**
	Sig. (2-tailed)	.097	.001	.014	.000	.001		.000	.000	.001	.133	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan7	Pearson Correlation	.158	.426**	.246*	.393**	.480**	.453**	1	.318**	.355**	.174	.687**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.014	.000	.000	.000		.001	.000	.084	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan8	Pearson Correlation	.235*	.392**	.130	.459**	.195	.393**	.318**	1	.121	.213*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.197	.000	.052	.000	.001		.230	.033	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan9	Pearson Correlation	.015	.209*	.144	.222*	.251*	.324**	.355**	.121	1	.165	.483**
	Sig. (2-tailed)	.880	.037	.154	.026	.012	.001	.000	.230		.101	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Pertanyaan10	Pearson Correlation	.344**	.139	.341**	.285**	.150	.151	.174	.213*	.165	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.168	.001	.004	.135	.133	.084	.033	.101		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.527**	.640**	.473**	.678**	.629**	.664**	.687**	.587**	.483**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk melihat reliabel ataukah tidaknya sebuah variabel, uji reabilitas ini dijalankan melalui uji statistik dengan Cronbach's Alpha, adalah sebagai berikut:

Apabila nilai Alpha $>$ 0,6 bermakna, pertanyaan dari pengukuran itu reliabel.

Apabila nilai Alpha $<$ 0,6 bermakna, pertanyaan dari pengukuran itu tidak reliabel.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa pertanyaan dalam pengukuran tersebut valid dan reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

• Uji Anova satu arah

Uji normalitas

Nilai Sig $<$ 0.05 maka data tidak berdistribusi normal

Nilai Sig > 0.05 maka data berdistribusi normal

Tests of Normality

Plant	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Skor Utility	.170	50	.001	.935	50	.009
Fiber	.140	50	.016	.936	50	.009

a. Lilliefors Significance Correction

Uji homogenitas

Nilai Based on mean < 0.05 varian data tidak homogen

Nilai Based on mean > 0.05 varian data homogen

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Skor	Based on Mean	.000	1	98	.987
	Based on Median	.003	1	98	.954
	Based on Median and with adjusted df	.003	1	97.498	.954
	Based on trimmed mean	.000	1	98	.990

Uji Anova 1 arah

Nilai Sig < 0.05 ada perbedaan secara nyata

Nilai Sig > 0.05 tidak ada perbedaan secara nyata

ANOVA

Skor

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	976539.240	1	976539.240	3.576	.062
Within Groups	26764996.00	98	273112.204		
Total	27741535.24	99			

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kedua departemen/plant memiliki distribusi yang normal dalam hal kinerja dan kedua plant memiliki varian yang homogen, tetapi tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari kedua departemen/plant.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pertanyaan1	Between Groups	13595.560	1	13595.560	1.470	.228
	Within Groups	906446.000	98	9249.449		
	Total	920041.560	99			
Pertanyaan2	Between Groups	48620.250	1	48620.250	5.190	.025
	Within Groups	918108.660	98	9368.456		
	Total	966728.910	99			
Pertanyaan3	Between Groups	30032.890	1	30032.890	4.464	.037
	Within Groups	659333.700	98	6727.895		
	Total	689366.590	99			
Pertanyaan4	Between Groups	1705.690	1	1705.690	.164	.686
	Within Groups	1019398.020	98	10402.021		
	Total	1021103.710	99			
Pertanyaan5	Between Groups	28527.210	1	28527.210	2.796	.098
	Within Groups	999999.300	98	10204.074		
	Total	1028526.510	99			
Pertanyaan6	Between Groups	9273.690	1	9273.690	.869	.353
	Within Groups	1045465.060	98	10668.011		
	Total	1054738.750	99			
Pertanyaan7	Between Groups	27688.960	1	27688.960	3.252	.074
	Within Groups	834371.880	98	8513.999		
	Total	862060.840	99			
Pertanyaan8	Between Groups	4515.840	1	4515.840	.521	.472
	Within Groups	849367.800	98	8667.018		
	Total	853883.640	99			
Petanyaan9	Between Groups	15153.610	1	15153.610	1.693	.196
	Within Groups	877318.500	98	8952.230		
	Total	892472.110	99			
Pertanyaan10	Between Groups	3672.360	1	3672.360	.398	.530
	Within Groups	905261.640	98	9237.364		
	Total	908934.000	99			
Skor	Between Groups	976539.240	1	976539.240	3.576	.062
	Within Groups	26764996.00	98	273112.204		
	Total	27741535.24	99			

Jika dirincikan sebagai berikut :

pertanyaan kedua tentang efektivitas pekerjaan, dan pertanyaan ketiga tentang ketepatan waktu dan efisiensi waktu dalam melakukan pekerjaan merupakan pertanyaan yang memiliki perbedaan hasil secara nyata

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada kedua departemen/plant sebagian besar atau rata – rata sama serta tidak ada perbedaan secara nyata atau signifikan, namun jika lihat lebih dalam, ada beberapa hal yang berbeda secara nyata yaitu soal efektivitas dalam melakukan pekerjaan dan efisiensi waktu dalam melakukan pekerjaan atau manajemen waktu dalam pekerjaan

KUESIONER

• Kinerja karyawan

No	Indikator	Jawaban Responden				
		SB	B	C	T B	STB
1	Mampu menggunakan mesin dan alat dengan baik untuk mencapai target/ tujuan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan sesuai dengan target/ tujuan yang telah ditetapkan					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan					
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sumber daya atau bahan yang telah disediakan					
5	Taat dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan					
6	Tingkat kehadiran/absensi baik (jarang atau tidak pernah tidak hadir dalam bekerja)					
7	Melakukan kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan/ tugas yang diberikan					
8	Dapat bekerja sama dengan baik bersama atasan kerja ketika melakukan pekerjaan/ tugas yang diberikan					
9	Pekerjaan/ tugas yang saya lakukan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang telah saya jalani					
10	Pekerjaan/ tugas yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan/ skill yang saya miliki					

Daftar Pustaka

- Widodo, DS, & Yandi, A (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, greenpub.org, <https://greenpub.org/IIM/article/view/1>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI

- private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Hustia, A (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, jurnal.um-palembang.ac.id, https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Putri Primawanti, Eka, and Hapzi Ali. 2022. "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):267–85. doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):19–33.
- Basyit, Abdul, and Edy. 2020. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1). Pp. 12-20. ISSN 2548-938." *Manajemen Akuntansi* 5:12–20.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11–19. doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- Ronal, Sihaloho Donra, and Siregar Hotlin. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Firmansyah, MH, Fadli, UMD, & Suherman, E (2023). Analisis Komparasi Kualitas Layanan Elektronik dan Kepuasan Konsumen Pada Shopee dan Tokopedia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, jptam.org, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9275>