



Analisis Strategi Penempatan Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat

Dace Abdillah¹, Andri Priadi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: daceabdillah@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima Agustus 2024
Disetujui Agustus 2024
Diterbitkan Desember 2024

Kata Kunci:

Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

DOI: 10.32493/jism.v4i4

Keywords:

Educational Background, Job Placement, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses penempatan kerja dan latar belakang pendidikan pada PT Citra Baru Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan judul Analisis Strategi Penempatan Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Baru Perkasa Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan *informan* dan *key informan*, observasi dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan alur: (1) Pengumpulan data, (2) Analisis SWOT (3) *Reduction*, (4) *Display data* (5) *Conclusion Drawing*. Agar memperoleh keabsahan data dilakukan analisis melalui Analisa SWOT. Dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa, PT Citra Baru Perkasa menempatkan beberapa karyawannya dalam penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun meskipun karyawan PT Citra Baru Perkasa di tempatkan pada penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya mereka masih tetap bisa menyesuaikan diri dan memahami tugas serta tanggung jawabnya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the process of job placement and educational background at PT Citra Baru Perkasa in improving employee performance. With the title Analysis of Job Placement Strategy and Educational Background to Improve Employee Performance at PT. Citra Baru Perkasa West Jakarta. This study uses a qualitative research method. The data collection method used is in-depth interviews with informants and key informants, observation and documentation. The collected data are analyzed descriptively with the flow: (1) Data collection, (2) SWOT Analysis (3) Reduction, (4) Display data (5) Conclusion Drawing. In order to obtain data validity, analysis is carried out through SWOT Analysis. From the results of this study it can be concluded

that, PT Citra Baru Perkasa places some of its employees in job placements that are not in accordance with their educational background. However, even though PT Citra Baru Perkasa employees are placed in job placements that are not in accordance with their educational background, they can still adjust and understand their duties and responsibilities.

How to cite: Abdillah, D., & Priadi, A. (2024). Analisis Strategi Penempatan Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 4(4). 806-814.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau juga biasa disebut sebagai SDM merupakan sebuah aset utama bagi sebuah perusahaan atau organisasi yang mampu menjadi penyebab utama perkembangan sebuah organisasi tersebut. Jika kinerja sumber daya manusia tersebut optimal maka perusahaan atau organisasi tersebut dapat memiliki hasil optimal dan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan sendiri merupakan tindakan ataupun hasil yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan. Hampir setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik dan optimal bagi perusahaan. Karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya, akan dapat pula meningkatkan kinerja dan prestasi perusahaan tersebut. Dengan kata lain kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat pula ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang dalam bidang tertentu. Maka sebaiknya dalam menempatkan posisi kerja karyawan harus diperhatikan pula tingkat dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Dengan adanya penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan tertentu dapat mengoptimalkan kinerja yang dimiliki. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan.

Latar belakang Pendidikan Latar belakang pendidikan juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja dan pola pikir seseorang, sehingga dalam implementasi kinerja karyawan dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang sangat penting pada posisi tertentu. Maka dalam penempatan posisi kerja perlu diperhatikannya latar belakang pendidikan, pengalaman dan pengetahuan seseorang, sehingga posisi tersebut di isi oleh orang yang tepat dan sesuai dengan keahlian yang miliki. Hasil observasi pada penelitian kali ini menunjukkan bahwa dalam penempatan kerja pada PT Citra Baru Perkasa belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan namun PT Citra Baru Perkasa juga merasa bahwa strategi penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan pada PT Citra Baru Perkasa perlu dilakukan atau perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan analisa dan mengetahui hasil dari Analisis Strategi Penempatan Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat. Sehingga hasil dari penelitian tersebut di harapkan dapat membantu dan menjadi hasil evaluasi yang baik bagi PT Citra Baru Perkasa. Tujuan dari penelitian kali ini adalah: untuk menganalisis strategi penempatan kerja dan latar belakang pendidikan pada PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat. Dan untuk menganalisis dampak strategi penempatan kerja dan latar belakang pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Citra Baru Perkasa Jakarta Barat.

KAJIAN LITERATUR

Penempatan Kerja

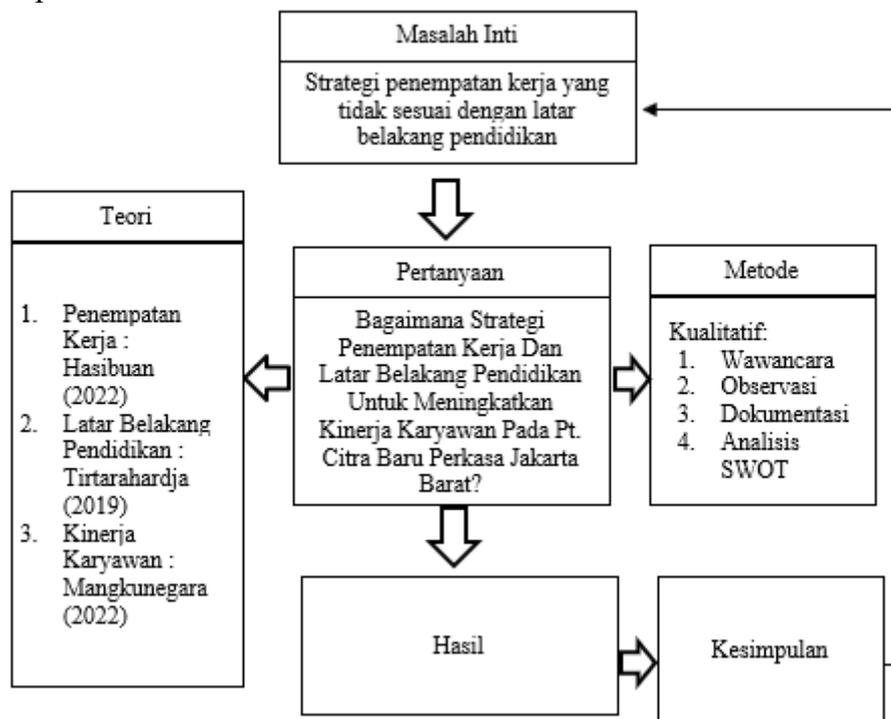
Siswanto (2009:10) dalam Muhammad Alwi dan Edi Sugiono (2019:102) menyatakan bahwa penempatan karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Sedangkan Menurut Sastrohadiwiryono (2012:162) dalam Muhammad Alwi dan Edi Sugiono (2019:102), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dikerjakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta untuk mempertanggung jawabkan segala risiko dan probabilitas yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya tersebut.

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2017:35) dalam Novalasari (2021:69) mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Sedangkan menurut (Wibowo,2012:379) dalam I Kadek Yogi Setiawan (2015:2) Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2015:260) M Bambang Priatama dkk (2020:179), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2006:78) dalam Leonardo William Goni dkk (2015:45) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada organisasi antarai lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Proposisi Penelitian

Proposisi adalah suatu istilah yang digunakan untuk kalimat pertanyaan yang memiliki arti penuh dan utuh, yang berarti suatu kalimat harus dapat dipercaya, disangka, disangsikan atau dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain, proposisi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang dapat dinilai benar atau salahnya. Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan pada uraian sebelumnya, maka peneliti mengajukan proposisi sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pada PT Citra Baru Perkasa belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Penempatan kerja pada PT Citra Baru Perkasa masih menggunakan sistem penempatan berdasarkan peluang beradaptasi dengan jabatan yang akan di jalankan.
3. Faktor yang menghambat kinerja karyawan adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
4. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini metode yang digunakan untuk Menganalisis Strategi Penempatan Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Baru Perkasa adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:213) dalam Rijal Indra Kurnia dan Syaikul Wahab (2022:65) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme (tepatnya fenomenologi), yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Objek penelitian kali ini adalah PT Citra Baru Perkasa yang berada di Komplek Ruko Citra Business Park, Jl. Peta Barat No.9, RT.1/RW.7, Kalideres, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11830. Metode yang pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian kali ini adalah dengan cara: Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Dengan Teknik pengumpulan sample yaitu *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti Sugiyono (2022: 85). Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Pengumpulan data, SWOT Analisis, *Reduction, Display data* dan *Conclusion drawing*. Pemeriksaan Keabsahan Data dalam penelitian ini menggunakan Triangulasi, Perpanjangan pengamatan dan Peningkatan ketekunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Wawancara Dengan Informan

Tabel 1. Data Informan

No	Nama	Jabatan
1	Inggit Arum	Forecasting Staff
2	Kurnia Sari	Admin Sales
3	Susi Susanti	Finance Staff
4	Marcelino	Logistic Staff

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Wawancara dengan informan di atas adalah sebagai berikut:

1. Informan pertama telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai forecasting staff serta dapat menyesuaikan diri dengan jabatan yang diberikan karena memang telah di tempatkan pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya

2. Informan kedua telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai Admin Sales. Meskipun ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya Ibu Kurnia Sari masih tetap bisa menyesuaikan diri.
3. Informan ketiga telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai finance staff serta dapat menyesuaikan diri dengan jabatan yang diberikan karena memang telah di tempatkan pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya
4. Informan keempat telah memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai Logistic Staff. Meskipun ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya bapak marcelino masih tetap bisa menyesuaikan diri.

Hasil Wawancara dengan Key Informan

Tabel 2 Data *Key Informan*

No	Nama	Jabatan
1	Monald Sinaga	Manajer Operasional
2	Tri Rahayu	HRD
3	Iwan Kurniawan	Manajer IT
4	Jonathan Gultom	Manajer Sales

Sumber: Data diolah 2024

Hasil Wawancara dengan Key informan di atas adalah sebagai berikut:

1. Key Informan pertama ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Key informan juga setuju bahwa penempatan kerja seharusnya dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
2. Key Informan kedua telah ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Key Informan juga setuju bahwa penempatan kerja seharusnya dilaukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.
3. Key Informan ketiga telah di tempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakangnya namun tetap bisa menyesuaikan diri seiring berjalannya waktu. Key informan juga berpendapat bahwa penempatan kerja tidak harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
4. Informan keempat berpendapat bahwa penempatan kerja tidak harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Key informan juga berpendapat bahwa penempatan kerja di PT Citra Baru Perkasa saat ini belum memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bapak Monald berpendapat bahwa itu semua tergantung pada karyawan itu sendiri.

Pembahasan

Temuan Dari Hasil Wawancara:

1. Temuan Pertama PT Citra Baru Perkasa menempatkan beberapa karyawannya dalam penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Temuan kedua PT Citra Baru Perkasa berpendapat bahwa meskipun strategi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, jika SDM tersebut dapat menyesuaikan diri dan belajar maka tidak akan menjadi masalah bagi Perusahaan.
3. Temuan ketiga Meskipun karyawan PT Citra Baru Perkasa di tempatkan pada penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya mereka masih tetap bisa menyesuaikan diri dan memahami tugas serta tanggung jawabnya.

<p>dan menghadapi tuntutan pekerjaan.</p> <p>4. Posisi kerja yang ditempati oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.</p>	<p>mengenai penempatan kerja.</p> <p>4. Melatih setiap karyawan dengan baik agar memahami tugasnya meskipun dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.</p>	<p>3. Menempatkan karyawan pada posisi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan.</p>
--	--	--

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa PT Citra Baru Perkasa menempatkan beberapa karyawannya dalam penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun meskipun karyawan PT Citra Baru Perkasa ditempatkan pada penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya mereka masih tetap bisa menyesuaikan diri dan memahami tugas serta tanggung jawabnya. Serta PT Citra Baru Perkasa berpendapat selagi SDM tersebut dapat menyesuaikan diri dan belajar maka itu tidak akan menjadi masalah. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT Citra Baru Perkasa memilih untuk melakukan orientasi dan pengenalan mengenai jobdesk dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Adapun saran yang dapat dikemukakan terkait dengan penelitian di atas adalah PT Citra Baru Perkasa bisa memperhatikan kembali penempatan kerja karyawan agar sesuai dengan kualifikasi dan potensi yang dibutuhkan. Penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan juga memungkinkan perusahaan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Saran berikutnya adalah Memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan secara berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut akan menjadi investasi bagus dan jangka panjang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 98-112.
- Ariffudin, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 340-351.
- Blikololong, M. L., & Foeh, J. E. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 645-656.
- Chairani, T., & Nasution, J. (2022). Analisis Efektivitas Kinerja Karyawan Terhadap Latar Belakang Pendidikan (Studi Kasus Kantor Jasaakuntan Pt. Eriadi Fatkhur Rokhman Di Medan). *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 1-16.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Budiasningrum, R. S., & Khoerunisa, E. (2022). Analisis Kinerja Karyawan PT. Agrobisnis Panca Ekatama. *JAB*, 8(1), 67-78.
- Fadilah, A. N., Hakim A., & Siswidiyanto (2017). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). 1(5), 847-852.

- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fidorova, Y., Zulva, A. I., Putri, A. F., Febriani, D., Nengsih U. Y., & Gurning, F. P. (2023). Analisis Penempatan Tugas dan Fungsi Kerja Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Binjai Kota. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 83 – 90.
- Fuadhi, N. R., & Martanti, I. F. R. (2022). Analisis Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di Yogyakarta International Airport. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3414-3420.
- Gesi, B., Laan R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Goni, W. L., Adolfini, A., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 44-54.
- Harahap, T. K., Sos, S., & Hasibuan, M. S. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sukoharjo :Tahta Media Group.*
- Hardiansyah, R., & Nulhakim, S. A. (2018). Analisis Seleksi Dan Penempatan Pekerja Sosial Di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) Kota Bandung. *Social Work Jurnal*, 9(2), 208 – 218.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Timur: Bumi Aksara.*
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.*
- Kurnia, R. I., & Wahab, S. (2022). Tinjauan Pendaftaran Jkn Bayi Baru Lahir Guna Menunjang Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit Hermina Arcamanik. *JMeRS (Journal of Medical Record Student)*, 1(2), 65-71.
- Laima, N. A., Lengkon, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3728 – 3737.
- Maith, V. M. (2015). Analisa Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Perkasa Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Manangkalangi, L. C., Golung, A. M., & Himpong, M. D. (2019). Peran Latar Belakang Pendidikan Tenaga Perpustakaan Dalam Pengolahan Bahan Pustaka Di Perpustakaan Universitas Hein Namotemo. *Acta Diurna Komunikasi*, 1(3).
- Maspeke, R. R., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Manajemen Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Doloduo Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1-12.
- Narulita, S., Suhaji, S., & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Semarang). *Jurnal HUMMANSI*, 5(1), 21-39.
- Novalasari, N., & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ikonoa Warehouse. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67-86.

- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Priatama, M. B., Hendriani, S., & Jahirzal, J. (2020). Pengaruh latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kompetensi dan kinerja di moderasi pengawasan pada program BPS provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 10(2), 178-187.
- Rijanto, R., & Risnawati, R. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera cabang Cibadak). *Jurnal Ekonomi STIE Pasim Sukabumi*, 9(2), 1-18.
- Setiawan, I. K. L. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (Fif) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, 5(1), 1-11.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.
- Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 01-12.
- Syamsuddin, S. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 1(1), 60-73.
- Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dKantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(1), 102-110.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32-40.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.