



Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan SOP Penerimaan Material yang Berlaku di PT Prima Karya Teknik dengan Metode KPI (*Key Performance Indicator*)

Fatkur Rozak¹✉, Iis Riyana¹

⁽¹⁾Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Nahdlatul Ulama Pasuruan, Indonesia

DOI: 10.31004/jutin.v8i4.46543

✉ Corresponding author:

[fatkhrrozak858@gmail.com]

Article Info

Abstrak

Kata kunci:

Kinerja Karyawan;

SOP Penerimaan;

Key Performance Indicator (KPI);

PT Prima Karya Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan fabrikasi, di mana proses penerimaan material menjadi tahap kritis yang memengaruhi kelancaran proyek, biaya operasional, dan kepuasan pelanggan. Namun, perusahaan menghadapi beberapa masalah dalam proses penerimaan material, seperti keterlambatan pemeriksaan material, ketidaksesuaian dokumen, dan kurangnya koordinasi tim, yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal dalam menjalankan SOP. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) penerimaan material yang berlaku di PT Prima Karya Teknik dengan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan seperti waktu penerimaan material yang masih melebihi target, akurasi penerimaan material yang belum mencapai standar dan ketepatan waktu penerimaan yang masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan beberapa perbaikan seperti penerapan sistem barcode, pelatihan ulang karyawan terkait SOP, pengaturan ulang shift kerja, dan peningkatan koordinasi dengan pemasok.

Abstract

Keywords:

Employee Performance;

Employee Performance;

KPI;

PT Prima Karya Teknik is a company engaged in construction and fabrication, where the material receiving process is a critical stage that affects project smoothness, operational costs, and customer satisfaction. However, the company faces several problems in the material receiving process, such as delays in material inspection, document discrepancies, and lack of team coordination, which are thought to be related to employee performance that has not been optimal in carrying out the SOP. This study aims to analyze employee performance based on the Standard Operating Procedure (SOP) for material acceptance that applies at PT Prima Karya Teknik

using the Key Performance Indicator (KPI) method. The results of the analysis show that there are several areas that need to be improved such as material receipt time that still exceeds the target, material receipt accuracy that has not reached the standard and the timeliness of receipt that still needs to be improved. Based on these findings, several improvements are suggested such as implementing a barcode system, retraining employees regarding SOPs, rearranging work shifts, and improving coordination with suppliers.

1. PENDAHULUAN

Era industri modern ditandai dengan intensitas persaingan yang semakin tinggi antarperusahaan dalam berbagai sektor, termasuk industri konstruksi dan manufaktur. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mampu memproduksi barang atau jasa yang berkualitas tinggi, tetapi juga harus mampu melakukannya secara efisien dan efektif (Arrofi et al., 2024). Efisiensi mengacu pada penggunaan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output maksimal, sementara efektivitas lebih menekankan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kedua hal ini menjadi penentu utama dalam menjaga keberlangsungan dan keunggulan kompetitif suatu perusahaan di pasar yang semakin dinamis dan cepat berubah. (Daeli & Gulo, 2022)

PT Prima Karya Teknik merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan fabrikasi, yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada kelancaran rantai pasok, terutama dalam proses penerimaan material. Proses ini menjadi bagian penting dari manajemen proyek karena ketersediaan material yang tepat waktu, sesuai spesifikasi, dan terdokumentasi dengan baik akan sangat memengaruhi keberhasilan pelaksanaan proyek. Setiap keterlambatan atau kesalahan dalam proses penerimaan material dapat berdampak langsung pada penundaan proyek, pembengkakan biaya, hingga penurunan kepuasan pelanggan. (Raihan et al., 2025)

Dalam konteks ini, Standard Operasional Prosedur (SOP) memiliki peran strategis sebagai panduan tertulis yang mendefinisikan langkah-langkah kerja secara sistematis. SOP membantu memastikan bahwa seluruh aktivitas dilakukan secara konsisten, terstruktur, dan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam proses penerimaan material, SOP biasanya mencakup pemeriksaan fisik, pengecekan dokumen, verifikasi spesifikasi, serta koordinasi antarunit terkait. Tanpa adanya SOP yang diterapkan secara disiplin, risiko terjadinya ketidaksesuaian material, kerusakan, hingga kesalahan pencatatan akan semakin tinggi. (Avissa et al., 2022)

Namun demikian, SOP yang baik tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Implementasi SOP sangat bergantung pada sejauh mana karyawan memahami, mematuhi, dan menjalankan prosedur yang telah dirancang. Di sinilah peran kinerja karyawan menjadi sangat vital. Karyawan yang disiplin, terampil, dan bertanggung jawab akan mampu menjalankan SOP secara optimal, sementara karyawan yang kurang kompeten atau tidak memiliki motivasi kerja cenderung menyebabkan penyimpangan dari prosedur yang ditetapkan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa prosedur tidak hanya ada dalam dokumen, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktik kerja sehari-hari. (Dewi et al., 2020)

Permasalahan yang terjadi di PT Prima Karya Teknik menunjukkan adanya kendala dalam implementasi SOP penerimaan material. Beberapa kendala yang teridentifikasi antara lain keterlambatan dalam proses pemeriksaan material, ketidaksesuaian antara dokumen pengiriman dengan kondisi fisik material, serta lemahnya koordinasi antardepartemen. Permasalahan ini bukan hanya menimbulkan hambatan teknis, tetapi juga dapat menciptakan ketegangan antarunit, mengganggu jadwal proyek, dan mengurangi kredibilitas perusahaan di mata klien (Susanto & Sukoco, 2019). Berdasarkan observasi awal, kendala-kendala tersebut diduga erat kaitannya dengan aspek kinerja karyawan, khususnya dalam hal pemahaman terhadap SOP, kepatuhan prosedural, dan efektivitas komunikasi tim. (Suryadi & Efendi, 2018)

Untuk menilai dan memperbaiki kinerja karyawan secara lebih objektif, perusahaan membutuhkan alat ukur yang mampu merepresentasikan performa secara kuantitatif dan kualitatif. Salah satu metode yang banyak digunakan dalam dunia industri adalah *Key Performance Indicator* (KPI). KPI merupakan seperangkat indikator yang dirancang untuk mengukur tingkat pencapaian suatu target kerja secara sistematis dan terukur. Dalam konteks penerimaan material, KPI dapat mencakup indikator seperti ketepatan waktu pemeriksaan material, tingkat kesesuaian dokumen, akurasi pencatatan, dan efisiensi koordinasi antarunit. Dengan penerapan KPI, perusahaan dapat memetakan performa karyawan secara lebih transparan, mengidentifikasi area yang

membutuhkan perbaikan, dan memberikan dasar yang kuat dalam penyusunan program pelatihan atau pembinaan. (Diana, 2019)

Dengan demikian, diperlukan suatu penelitian yang mendalam untuk menganalisis kinerja karyawan berdasarkan SOP penerimaan material yang berlaku di PT Prima Karya Teknik dengan pendekatan KPI. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai seberapa baik SOP dijalankan oleh karyawan, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang ada dalam implementasi, serta merumuskan rekomendasi perbaikan yang aplikatif dan berkelanjutan. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat menjadi landasan strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas operasional, menjaga mutu layanan, dan memperkuat daya saing di industri konstruksi dan fabrikasi. (Wayan Bagia et al., 2019)

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan, mengukur, dan menganalisis kinerja karyawan berdasarkan pelaksanaan SOP penerimaan material di PT Prima Karya Teknik. Pendekatan deskriptif dipilih karena penelitian ini berfokus pada penggambaran kondisi yang ada secara sistematis dan objektif, tanpa melakukan manipulasi variabel. Sementara itu, aspek kuantitatif digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan dalam menerapkan SOP melalui penggunaan indikator kinerja utama atau *Key Performance Indicators* (KPI). KPI dipilih sebagai alat ukur karena mampu memberikan data terukur yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pencapaian kerja berdasarkan parameter yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan operasional PT Prima Karya Teknik, khususnya pada bagian logistik dan gudang yang terlibat langsung dalam proses penerimaan material. Waktu pelaksanaan penelitian dirancang selama satu bulan, dimulai dari observasi awal, penyebaran kuesioner, hingga proses wawancara dan pengumpulan data dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah para karyawan yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap proses penerimaan material, yang meliputi petugas gudang, staf logistik, bagian pembelian, serta supervisor yang terlibat dalam pengawasan proses tersebut. Objek penelitian adalah kinerja karyawan dalam menjalankan prosedur yang telah ditetapkan dalam SOP penerimaan material.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan empat metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert untuk mengukur capaian kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator Key Performance Indicator (KPI) yang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) penerimaan material di PT Prima Karya Teknik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat secara langsung dalam proses penerimaan material di PT Prima Karya Teknik yang berjumlah 40 orang (Sugiyono, 2019). Dari jumlah tersebut, ditetapkan 35 orang sebagai responden menggunakan teknik total sampling, karena jumlah populasi yang tergolong kecil dan seluruh unit populasi dianggap relevan dengan fokus penelitian. Metode wawancara dilakukan terhadap beberapa karyawan kunci dan kepala bagian logistik untuk memperoleh informasi mendalam mengenai pelaksanaan SOP serta persepsi terhadap efektivitas penerapan KPI. Sedangkan observasi dan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data penunjang seperti laporan penerimaan material, formulir checklist SOP dan arsip evaluasi kerja sebelumnya.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kuantitatif, dengan langkah pertama yaitu penghitungan skor kinerja berdasarkan jawaban kuesioner. Setiap indikator KPI diberi nilai dan dikategorikan ke dalam skala kinerja (sangat baik, baik, cukup, dan kurang). Data kemudian dianalisis untuk melihat distribusi nilai kinerja antarresponden serta untuk mengidentifikasi indikator mana yang menunjukkan performa tinggi maupun rendah. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran menyeluruh tentang pelaksanaan SOP, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaannya.

Sebelum kuesioner disebarluaskan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur dan menghasilkan data yang konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap item pertanyaan dengan total skor, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Hanya item yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas tinggi yang digunakan dalam pengumpulan data utama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Prima Karya Teknik berdiri pada tahun 1991 namun pada saat itu perusahaan masih bernama CV. Karya Teknik, dengan okasi usaha berada di Sidoarjo. Namun dengan adanya perubahan kepemilikan tanggal 23 Maret 2011 perusahaan berubah nama menjadi CV. Karya Prima Teknik, yang juga memindahkan lokasi usaha

kami ke Pasuruan yang tepatnya berada di Jl. Raya JarPanderejo No.04 Gempol-Pasuruan. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha yang juga menuntut kami untuk berkembang, serta demi meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada customer, maka pada tanggal 13 Januari 2012 kami meningkatkan status badan usaha kami yang awalnya CV. Menjadi PT. Dan sejak saat itu perusahaan kami menjadi PT. PRIMA KARYA TEKNIK.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efisiensi dan efektivitas operasional dalam sebuah perusahaan, terutama dalam kegiatan operasional seperti penerimaan material. Di PT Prima Karya Teknik, proses penerimaan material memiliki peran vital dalam menjaga kelancaran rantai pasok dan mutu hasil produksi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam proses ini perlu dilakukan secara sistematis dan objektif, dengan mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Pembahasan ini akan menganalisis sejauh mana pelaksanaan SOP penerimaan material di PT Prima Karya Teknik telah dijalankan oleh karyawan secara optimal, serta bagaimana KPI dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menilai dan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, akan diidentifikasi juga area-area perbaikan dan rekomendasi strategis untuk mendukung pencapaian target kinerja yang lebih baik.

Pengumpulan data dilakukan melalui empat metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Masing-masing metode memberikan kontribusi penting dalam membangun pemahaman menyeluruh terhadap pelaksanaan SOP dan kinerja karyawan di bagian penerimaan material PT Prima Karya Teknik. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai capaian kinerja karyawan berdasarkan indikator Key Performance Indicator (KPI) yang diturunkan langsung dari Standar Operasional Prosedur (SOP) penerimaan material. Instrumen disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, dengan responden sebanyak 35 orang dari total 40 karyawan yang berperan langsung dalam proses penerimaan material. Indikator yang dinilai mencakup ketepatan waktu penerimaan, akurasi pencatatan material, kelengkapan dokumen, kesesuaian pelaksanaan dengan SOP, serta efisiensi koordinasi tim. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa secara umum karyawan menunjukkan kinerja yang baik, dengan skor rata-rata di atas 3,5 untuk sebagian besar indikator. Skor tertinggi terdapat pada aspek ketepatan waktu dan kesesuaian prosedur, sementara skor relatif lebih rendah ditemukan pada indikator kelengkapan dokumen dan koordinasi tim, yang masih tergolong cukup.

Sementara itu, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur terhadap lima narasumber, yakni kepala bagian logistik, dua supervisor gudang, dan dua karyawan senior. Tujuan dari wawancara ini adalah menggali pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi SOP serta penerapan KPI sebagai dasar evaluasi kerja. Dari hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan memahami alur SOP secara umum, namun belum semua mendapatkan pelatihan terbaru secara rutin. Selain itu, pengukuran kinerja melalui KPI belum dilakukan secara sistematis dan formal dalam evaluasi kerja harian. Adanya keterlambatan material dari pihak luar (supplier) juga memengaruhi capaian waktu penerimaan, meskipun hal tersebut bukan sepenuhnya disebabkan oleh kelalaian internal.

Dalam metode observasi, peneliti mengamati langsung proses penerimaan material selama tiga hari kerja pada dua shift (pagi dan siang). Observasi dilakukan dengan menggunakan lembar pengamatan yang mengacu pada poin-poin dalam SOP. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar prosedur dijalankan sesuai standar, seperti pemeriksaan fisik barang, pengecekan dokumen, dan pencatatan penerimaan. Namun demikian, pada jam sibuk, terdapat beberapa prosedur yang dilakukan secara terburu-buru, sehingga menyebabkan ketidaklengkapan dalam dokumentasi. Kontrol supervisor terlihat aktif, tetapi pencatatannya belum terdokumentasi dengan baik dalam laporan harian.

Adapun melalui metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen terkait, seperti SOP penerimaan material yang terakhir direvisi pada tahun 2022, formulir checklist penerimaan barang, laporan evaluasi kinerja triwulan I tahun 2025, serta notulen rapat evaluasi gudang. Dari dokumen-dokumen tersebut diketahui bahwa PT Prima Karya Teknik telah memiliki prosedur yang cukup jelas dan terstruktur dalam hal penerimaan material. Data juga menunjukkan bahwa sekitar 85% karyawan memenuhi target minimal kinerja. Namun, beberapa catatan checklist manual pada shift malam tidak diisi secara lengkap, yang mengindikasikan perlunya sistem dokumentasi yang lebih efisien dan konsisten.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penerapan Standard Operating Procedure (SOP) penerimaan material di PT Prima Karya Teknik dilakukan dengan menggunakan pendekatan Key Performance Indicator (KPI). Penilaian dilakukan berdasarkan empat indikator utama, yaitu waktu rata-rata penerimaan material, akurasi penerimaan material, ketepatan waktu penerimaan, dan volume material yang diproses per karyawan per hari. Hasil penelitian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas pelaksanaan SOP yang telah ditetapkan perusahaan serta menunjukkan area-area yang perlu ditingkatkan.

Pada indikator pertama yaitu waktu rata-rata penerimaan material, diperoleh nilai sebesar 3,5 jam, yang dikategorikan sebagai "buruk". Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat hambatan dalam alur kerja yang

menyebabkan proses penerimaan memakan waktu lebih lama dari standar yang diharapkan. Penundaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterlambatan dalam pemeriksaan fisik barang, waktu tunggu dokumen dari bagian pembelian, atau ketidaksiapan fasilitas gudang. Berdasarkan temuan ini, perusahaan perlu melakukan optimalisasi alur kerja penerimaan material, misalnya melalui penerapan sistem informasi berbasis barcode, digitalisasi formulir, atau penjadwalan ulang distribusi tugas antar karyawan.

Indikator kedua, yaitu akurasi penerimaan material, menunjukkan capaian sebesar 94%, yang tergolong dalam kategori "sedang". Meskipun tingkat akurasi ini cukup tinggi, masih terdapat margin kesalahan yang dapat berdampak pada ketidaksesuaian stok, laporan keuangan, hingga keterlambatan proyek akibat kekeliruan jenis atau jumlah material yang diterima. Kesalahan semacam ini sering kali bersumber dari kurang teliti karyawan dalam mencocokkan antara dokumen pengiriman dan kondisi fisik barang. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan ulang terhadap SOP penerimaan untuk seluruh staf terkait, guna memastikan pemahaman mereka terhadap prosedur dan meningkatkan ketelitian dalam pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, untuk indikator ketepatan waktu penerimaan, hasil evaluasi menunjukkan nilai 92%, yang juga berada pada kategori "sedang". Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar material diterima sesuai dengan jadwal, namun masih terdapat kasus keterlambatan yang berulang. Keterlambatan ini tidak semata-mata berasal dari faktor internal, melainkan juga dipengaruhi oleh keterlambatan dari pemasok. Kurangnya koordinasi dengan pihak pemasok menyebabkan informasi kedatangan barang tidak selalu akurat, yang pada akhirnya berdampak pada proses penerimaan. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem komunikasi dan koordinasi dengan pemasok, misalnya melalui sistem pelacakan pengiriman (tracking system) dan jadwal pengiriman yang terintegrasi.

Indikator terakhir, yaitu jumlah material yang diproses per karyawan per hari, menunjukkan angka sebesar 45 unit, yang dikategorikan "sedang". Kinerja ini mengindikasikan bahwa kemampuan penanganan material oleh setiap individu masih belum mencapai target optimal. Kemungkinan penyebabnya adalah distribusi beban kerja yang tidak merata atau kekurangan jumlah tenaga kerja yang tersedia pada shift tertentu. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kebutuhan tenaga kerja, baik dengan menambah jumlah personel maupun dengan meningkatkan efisiensi kerja melalui otomasi atau pembagian tugas yang lebih strategis antar tim. Setelah implementasi, Hasil evaluasi ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Evaluasi dan Perbaikan

KPI		Hasil	Evaluasi		
Waktu rata – rata penerimaan material		3.5 jam (Buruk)	Perlu	optimisasi alur kerja	
Akurasi material penerimaan		94% (Sedang)	Perlu tentang penerimaan	pelatihan	ulang SOP
Ketepatan penerimaan waktu		92% (Sedang)	Perlu	koordinasi baik dengan pemasok	lebih
Materi di proses per karyawan		45 unit/hari (Sedang)	Perlu	evaluasi tenaga kerja	jumlah

4. KESIMPULAN

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SOP penerimaan material di PT Prima Karya Teknik telah memberikan kerangka kerja yang terstruktur bagi karyawan, namun belum sepenuhnya diikuti dengan optimal. Keempat indikator KPI masih berada dalam kategori "sedang" hingga "buruk", yang mengindikasikan perlunya intervensi manajerial untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan di lapangan. Kinerja yang belum maksimal ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga berpengaruh terhadap biaya proyek, kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa efektivitas implementasi SOP sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai pelaksana utama. Beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan antara lain: (1) melakukan optimalisasi alur kerja penerimaan melalui teknologi informasi, (2) menyelenggarakan pelatihan berkala terkait SOP dan tanggung jawab operasional, (3) memperkuat komunikasi lintas departemen dan dengan pemasok, serta (4) meninjau ulang jumlah dan distribusi tenaga kerja sesuai kebutuhan aktual. Penerapan KPI telah terbukti efektif

dalam mengidentifikasi titik-titik lemah dalam proses, sehingga perusahaan dapat merancang strategi peningkatan yang berbasis data nyata dan objektif.

5. REFERENSI

- Arrofi, M., Prasetyo, W., & Masrunik Akuntansi, E. (2024). *Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Peraturan Bupati no. 115 tahun 2022 (Studi Kasus Pada Bidang Industri Kabupaten Blitar)*. 4(2).
- Avissa, C. N., Hamdani, H. I., & Suyud Arif, H. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul*. 5, 115.
- Daeli, E., & Gulo, Y. P. (2022). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kebijakan Pimpinan Sebagai Variabel Mediasi di Koperasi Karya Bakti Nusantara*. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.23973>
- Dewi, S., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., Susila, J., & Manajemen, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Issue 2020).
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort*.
- Raihan, H., Prihadianto, D., & Dimyati, F. (2025). *Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Menggunakan Metode Dmaic*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed). In *Data Kualitatif*.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsic, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. In *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia* (Vol. 109, Issue 2).
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2).
- Wayan Bagia, I., Cipta, W., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 7).