

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARINA TOYOTA GRESIK

Putri Salsabilla Nilam Sari⁽¹⁾

Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik⁽¹⁾
putrisalsabillans@gmail.com

Maulidyah Amalina Rizqi⁽²⁾

Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik⁽²⁾
maulidyah@umg.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja karyawan yang berada di PT.Arina Toyota Gresik, kinerja karyawan terbilang masih rendah didukung hasil penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan survey. Keabsahan data yang dilakukan dengan triangulasi teknik. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini yaitu keterampilan untuk menyelesaikan tugas, gaji serta keadilan dalam penempatan jabatan yang belum efektif. Sehingga akan menimbulkan telat serta kesalahan dalam bekerja, menyebabkan kinerja terganggu, dan produktivitas kerja menurun. Upaya perusahaan untuk meningkatkan hal tersebut dengan memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur tambahan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajerial seharusnya melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Arina Toyota Gresik.

Kata Kunci : Kinerja, Kualitas, Kuantitas

ABSTRACT

This study aims to describe the performance of employees at PT. Arina Toyota Gresik, employee performance is still relatively low, supported by research results. This research is a qualitative descriptive research. Data collection was carried out using observation, interview, and survey techniques. The validity of the data is done by triangulation technique. The data analysis technique uses a qualitative descriptive analysis technique, which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study are skills for completing tasks, salary and fairness in position placement that have not been effective. So that it will cause delays and errors in work, causing disrupted performance, and decreased work productivity. The company's efforts to improve this by providing motivation to company employees. This research can be used as additional company literature to improve employee performance. Managerial evaluation should be carried out to improve employee performance at PT.Arina Toyota Gresik.

Keywords : Performance, Quality, Quantity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting untuk dikembangkan karena keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terspesialisasi merupakan harapan organisasi, karena organisasi yang memilikinya akan tercapai efisiensi operasional yang optimal dengan apa yang diinginkan organisasi, baik individu karyawan maupun kelompok (*teamwork*) dalam organisasi sehingga tujuan akan bisa dicapai serta diwujudkan. Adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya bila kinerja suatu

perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Era persaingan bisnis saat ini yang begitu kuat dan ketat, seperti yang terjadi sekarang ini menuntut semua perusahaan untuk agresif dan lebih berani dalam mengambil setiap keputusan serta menerapkan strategi perusahaan sehingga bisa menjadi lebih unggul dari pesaingnya. Peran karyawan pada perusahaan disebut penting, karena karyawan memiliki keahlian serta tenaga yang diperlukan untuk proses kegiatan didalam perusahaan. Tanggung jawab tersebut yaitu memberikan hasil kerja yang baik, seorang karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi sadar akan kebutuhan yang harus dipenuhi dan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Dari penelitian Mujibul Hakim, M.Rudi Fanani (2019) yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT.Reycom Dokumen Solusi. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja yang baik karena dipengaruhi oleh beberapa factor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah adanya factor eksternal, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah penempatan SDM, disiplin kerja, target produksi, kepuasan kerja, motivasi, kompensasi, system manajemen, bonus/insentif, tunjangan Kesehatan, tunjangan keluarga, pension, transport dan fasilitas kantor belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Manajerial seharusnya melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Reycom Dokumen solusi.

PT. Arina Toyota Gresik mengupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka manajemen SDM sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi kerja karyawan oleh PT. Arina Toyota Gresik pada dasarnya sudah baik menggunakan indikator disiplin kerja yang meningkat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang baik, keterampilan untuk menyelesaikan tugas, gaji, serta keadilan dalam wewenang atau penempatan jabatan, hanya saja belum begitu efektif karena kurangnya perhatian dari perusahaan tentang gaji dan kebijakan yang menyebabkan beberapa dari karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan dengan alasan kebutuhan eksklusif keluarga, sehingga terjadi bolos kerja, telat, serta kesalahan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, maka dari itu perlu diadakan upaya kinerja dengan memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan. Dari latar belakang yang telah dijelaskan tersebut ditemukan kualitas, kuantitas kerja, tingkat kehadiran, On Time dan Team Work karyawan cukup baik. Dan mengenai fenomena tersebut peneliti melihat adanya kurangnya motivasi. Maka dari itu peneliti melaksanakan penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan pada PT.Arina Toyota Gresik.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Mujibul dan Rudi (2019) penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, dengan memfokuskan pada kajian tentang kinerja karyawan melalui motivasi dan pelatihan karyawan. Adapun metode ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif yaitu prosedur pencatatan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Menurut penelitian kualitatif Basrowi & Suwandi (2008:2) menuturkan bahwa peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang dialami subjek dalam kehidupan sehari-hari. Adapun tujuan yang dicapai dari penggunaan teknik analisis deskriptif yaitu suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, *factual*, dan akurat dari fakta peristiwa yang ada.

3.2. Unit Analisis Data

Teknik dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:217) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun 4 kriteria responden/ informan yang dimaksud dalam melengkapi hasil penelitian ini antara lain yaitu :

1. KACAB (Kepala Cabang)
2. Karyawan tetap yang bekerja lebih dari 5 tahun
3. karyawan yang memiliki waktu luang.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dimana penelitian ini menggambarkan fenomena yang diteliti dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi terkait dengan peningkatan kinerja produktivitas kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan penelitian ini bersifat data kualitatif. Sumber data primer didapatkan melalui wawancara, observasi/pengamatan langsung dilapangan dan dokumentasi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah wawancara. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi atau gagasan melalui tanya jawab, sehingga dapat ditarik, diringkas menjadi suatu kesimpulan atau makna tentang suatu topik tertentu. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur kepada karyawan.

3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Stainback dalam Sugiyono (2015:88) analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif, sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Analisis data terdiri dari tiga aktivitas yaitu: *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan)

3.6. Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2018:364), kriteria keabsahan data ada empat macam yaitu: *credibility* (Validitas Internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (objektivitas). Dalam pengecekan data peneliti menggunakan kriteria keabsahan data *credibility* (validitas internal) yaitu triangulasi.

Menurut Sugiyono (2018:369) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, teknik pengumpulan data, dan waktu. Jenis triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi teknik. Data yang dianalisis oleh peneliti akan menghasilkan suatu kesimpulan, selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kualitas Kerja Karyawan

Penerapan kualitas kerja dapat diawali dari tanggung jawab karyawan yang siap lembur hingga tugas mereka selesai, reliabilitas karyawan yang ditunjukkan dengan selalu menjaga kualitas layanan, serta daya tanggap karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan. Dari hasil wawancara dengan 4 informan seseorang yang dianggap peneliti sebagai informan kunci yaitu Bapak Steven sebagai HRD, 1 Karyawan tetap yang bekerja lebih dari 5 tahun, karena pengetahuan tentang karyawan yang bekerja lama diperusahaan tersebut lebih mendalam, 2 karyawan yang memiliki waktu luang untuk dimintai informasi/ sebagai informan penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja karyawan PT. Arina Toyota Gresik dari segi peraturan dan sistematis sudah baik secara kualitas dalam mencapai tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan, selalu memprioritaskan pekerjaan, taat pada aturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan PT. Arina Toyota Gresik sadar bahwa kualitas kerja yang bagus menandakan kinerja mereka yang baik dan nantinya dapat mempengaruhi citra perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada PT. Arina Toyota Gresik menunjukkan bahwa faktor yang sangat penting dalam perusahaan adalah kualitas kerja. Mempunyai sumber daya manusia dengan integritas pribadi yang fokus pada kualitas kerja mampu menjadikan kinerja mereka meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Nasution (2012) yang mengemukakan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

4.2. Kuntitas Kerja Karyawan

Kuantitas kerja seorang karyawan bisa dibilang bagus apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan lebih banyak profit karena telah berhasil menjual produk yang lebih banyak pula melebihi target. Namun tidak semua kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan PT. Arina Toyota Gresik dapat dikategorikan bagus. Kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak lepas dari peran pimpinan yang ikut serta dalam upaya menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan ungkapan dari informan HRD dan 3 Karyawan lainnya bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa karyawan di PT. Arina Toyota Gresik memiliki kuantitas kerja yang bagus dilihat dari pencapaian target kerja mereka. Walaupun persentasi kuantitas kerja yang bagus berada di angka 90% dan sisanya 10% merupakan kuantitas kerja yang sedang dan dibawah standar, namun angka tersebut tergolong cukup baik. Kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang menandakan baiknya kinerja mereka yang nantinya akan berpengaruh pada tujuan perusahaan. Kuantitas kerja yang diukur dari penjualan dan terpenuhinya pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan efektif dalam bekerja maka penjualan produk akan melebihi target. Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan menandakan baiknya kinerja mereka yang nantinya akan berpengaruh pada tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018) yaitu ukuran dan atau penanda kuat yang dimanfaatkan guna untuk melihat derajat kinerja yang baik karyawan yakni dengan melihat kuantitas pekerja, semakin banyak kuantitas output yang dihasilkan karyawan maka semakin baik kinerjanya

4.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan faktor penting yang harus dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kehadiran karyawan yang tidak pernah terlambat merupakan salah satu aspek ketepatan waktu yang harus dilaksanakan karyawan PT. Arina Toyota Gresik. Aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat mudah tercapai. Bukan hanya ketepatan waktu dalam kehadiran saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun keterampilan manajemen waktu perlu diperhatikan juga dalam penerapan disiplin sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa selesai tepat waktu. Kinerja karyawan yang baik juga dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan 3 Karyawan lainnya bisa diambil kesimpulan bahwa selama ini PT. Arina Toyota Gresik telah melakukan evaluasi kehadiran karyawan. Kehadiran karyawan yang tidak pernah terlambat merupakan salah satu aspek ketepatan waktu yang harus dilaksanakan karyawan PT. Arina Toyota Gresik. Penerapan disiplin juga merupakan sesuatu yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin cepat karyawan dalam menyelesaikan tugas maka dapat dikatakan bahwa kinerja mereka baik, karena mereka tidak pernah menunda-nunda waktu untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan bisa selesai tepat waktu.

4.4. Efektivitas Kinerja Karyawan

Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dilihat dari cara seseorang untuk menangani sebuah pekerjaan. Kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan 3 Karyawan lainnya kesimpulan bahwa selama ini PT. Arina Toyota Gresik telah melakukan upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri

pegawai seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Tersedianya fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi yang timbul dari kondisi tersebut yaitu hasil kerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Efektivitas karyawan sangat ditentukan oleh baik buruknya kinerja mereka. Jika kinerja karyawan menurun maka efektivitas kerja mereka juga ikut menurun. Begitu juga sebaliknya, jika kinerja karyawan meningkat maka efektivitas kerja mereka juga ikut meningkat.

4.5. Kemandirian Karyawan

Untuk menciptakan seorang karyawan yang kreatif dan mampu memecahkan masalah pekerjaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit maka karyawan tersebut dituntut untuk dapat bekerja dengan mandiri, berpikir kreatif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian dapat mengembangkan daya berpikir karyawan guna pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi sehingga kinerja dari individu itu sendiri dapat menjadi lebih optimal. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih memerlukan pertolongan atau bantuan dari rekan kerja bahkan meminta arahan kepada atasan mereka apabila menemukan hambatan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan 3 karyawan lainnya bisa diambil kesimpulan bahwa sebagian karyawan PT. Arina Toyota Gresik dalam menyelesaikan tugasnya masih membutuhkan bantuan dari atasan atau rekan kerja mereka yang memahami penyelesaian masalah pekerjaan tersebut. Namun, masih ada karyawan PT. Arina Toyota Gresik yang memiliki kemandirian dan mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sulit tanpa bantuan orang lain. Kemandirian karyawan perlu ditingkatkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga di masa yang akan datang dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan yang lebih baik.

4.6. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan yang beroperasi harus memiliki sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan faktor sumber daya manusia berperan penting dan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Dalam membentuk sumber daya manusia yang cakap, terampil, berperilaku baik dan memiliki ilmu yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan maka perlu diadakan program pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan tersebut diberikan baik kepada karyawan baru maupun karyawan lama dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam hal pemberian motivasi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka adalah dengan melakukan program pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir. Selain pengembangan karir, pemberian *reward* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan supaya lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. *Reward* diartikan sebagai semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada suatu perusahaan.

Dari penjelasan HRD dan 3 karyawan lainnya bisa diambil kesimpulan bahwa Pengembangan karir merupakan hal positif didalam perusahaan sebab pengembangan karir dapat membawa seseorang karyawan untuk terus mengelola skill dan pengetahuan yang menjadikan seorang karyawan yang memiliki kualitas, kemampuan bekerja yang berpotensi baik dan dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang berprestasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target perusahaan akan mendapatkan *reward*. Memberikan reward atau upah adalah rasa puas perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan tugas atau tanggung jawabnya dengan sebaik – baiknya,

sehingga pemberian reward dapat mendorong atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan PT. Arina Toyota Gresik dapat ditingkatkan dengan menjalin hubungan baik antara rekan kerja sehingga karyawan lebih termotivasi, inovatif, dan kreatif dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas atas pemenuhan target yang telah dicapai karyawan PT. Arina Toyota Gresik karena adanya komunikasi dan kerjasama yang dilakukan oleh sesama rekan kerja dengan saling mendukung dan mengingatkan untuk selalu bekerja secara maksimal serta memiliki inisiatif untuk semakin maju dan berkembang.
3. Manajemen waktu yang dilaksanakan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang sedang dijalannya yaitu memprioritaskan pekerjaan yang bisa ditangani terlebih dahulu serta mengelola waktu dengan baik, dan bersikap tanggap dan cepat dalam menangani keluhan pelanggan.
4. Efektivitas karyawan PT. Arina Toyota Gresik meningkat dengan adanya fasilitas berupa sarana dan prasarana untuk penunjang pekerjaan karyawan. Pendekatan ini dilakukan untuk memberikan motivasi dan ketenangan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.2. Rekomendasi

Dari kesimpulan diatas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Arina Toyota Gresik
Perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan keahlian agar karyawan dapat lebih percaya diri menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang tidak selalu sama setiap waktunya. Memberikan motivasi kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dengan memberikan bonus supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Masih terdapat keterbatasan terkait dengan kinerja karyawan yang di teliti, peneliti menghimbau agar dapat melakukan penelitian lebih dalam lagi terkait dengan fenomena strategi peningkatan kinerja karyawan dan penelitian ini dapat di jadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan teknik yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Amira, C., R. Lubis dan Hafasnudiin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*. 4(1)210-210
- Azis, Diky & Budi Rahardjo. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui On the Job Training dan Off the job training dimasa pandemi covid-19. *Management Sustainable Development Journal (MSDJ)*.3(2) 2657-2036
- Basrowi & Suwandi. (2019). *Memahami penelitian kualitatif . PT.Rineka Cipta*
- Hakim, Mujibul., & M, Rudi Fanani. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT.Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, (16)1
- Halim, J & Andreani. F., A. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT. Bersama Lima Putera*.
- Irawati, R & Carrollina, D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT.Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis*. 5(1) 51-58
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- KurniaSari, Neny & Leonard Adrie Manafe. (2021). Analisis Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan CV.Kayu Mas Surabaya. *Jurnal Trisna Riset*. 2(2)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasution, M.Nur. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Salim, Agus. (2017). Proses Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT.Pulau Kencana Raya di Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*. 6(2)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-23. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-10. Bandung: Alfabeta