



# ANALISIS EVALUASI KINERJA KARYAWAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN PT. INDAH LOGISTIK CARGO KOTA MAKASSAR

Sri Wahyuni Abd Latif<sup>1</sup>, Ernawati<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Prodi Ilmu Administrasi Bisnis

Email : [sriwahyuniabdlatif4651@gmail.com](mailto:sriwahyuniabdlatif4651@gmail.com)<sup>1</sup> [ernawati.dty@uim-makassar.ac.id](mailto:ernawati.dty@uim-makassar.ac.id)<sup>2</sup> ✉

## Kata Kunci:

Daya Saing, Evaluasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Sistem evaluasi kinerja karyawan untuk mendukung peningkatan daya saing PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar, (2) Dampak dari peningkatan evaluasi kinerja karyawan terhadap daya saing perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Waktu dan Lokasi penelitian dilakukan selama 1 bulan. Jl. Teuku Umar Raya No.87, Kaluku Bodoa, Kec. Tallo Makassar, Sulawesi Selatan. Peneliti melakukan pengumpulan data dalam wujud data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan metode reduksi data penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem Evaluasi yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah formulir evaluasi kinerja seperti ini berisi penilaian-penilaian dalam pilihan checklist. Tim penilai cukup mencentang pilihan tersebut dan alat ukur *Key Performance Indicators* (KPI) (2) Dampak Dari Peningkatan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Daya Saing Perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar, dengan menilai kinerja karyawan perusahaan dapat mengidentifikasi peluang peningkatan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan pemberian evaluasi kerja memacu kinerja karyawan karena ini membantu identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Industri logistik telah mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan perkembangan ekonomi global dan perdagangan internasional yang semakin meningkat. Sebagai bagian dari industri ini, PT Indah Logistik Cargo merasakan tekanan yang semakin tinggi untuk tetap bersaing dan mempertahankan pangsa pasar mereka. Dalam konteks ini, evaluasi kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam operasi perusahaan. Mereka adalah penggerak utama di balik pengiriman barang yang tepat waktu, keamanan, dan keandalan layanan. Oleh karena itu, penting bagi PT Indah Logistik Cargo untuk terus

memantau dan memperbaiki kinerja karyawan mereka. Ada beberapa alasan mengapa evaluasi kinerja karyawan penting dalam konteks perusahaan logistik ini.

Dalam kesimpulan, Penilaian kinerja karyawan merupakan alat yang sangat penting dalam pekerjaan ini. PT Indah Logistik Cargo untuk meningkatkan daya saing mereka di industri logistik yang kompetitif. Melalui evaluasi yang teratur, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang perbaikan, memenuhi ekspektasi pelanggan, mengembangkan karyawan, mencapai tujuan strategis, dan memperkuat keterlibatan karyawan. Semua ini merupakan langkah kunci dalam mencapai kesuksesan jangka panjang di dunia logistik yang terus berubah dan berkembang.

Mengawasi karyawan itu sulit dan rumit karena mereka memiliki pemikiran, sentimen, status, kebutuhan, dan landasan yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam organisasi. Tidak semua karyawan dapat sepenuhnya diawasi dan dikendalikan, misalnya mengawasi mesin, modal, struktur, dan sebagainya. Melihat betapa kompleksnya pekerja dalam suatu asosiasi, maka diperlukan penilaian terhadap pelaksanaan yang representatif.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami gejala tanpa perlu kuantifikasi. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi yang digunakan untuk menggali kondisi ilmiah (eksperimen), yang mana peneliti menjadi instrumennya dan metode pengumpulan datanya serta ditekankan pada analisis kualitatif.

Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan suatu fenomena atau objek kajian melalui aktivitas sosial, sikap, dan persepsi individu atau kelompok masyarakat. Penelitian kualitatif, atau mereka yang terlibat dalam bentuk penelitian ini, dapat menguji teori secara apriori, mengambil tindakan pencegahan terhadap bias, mengontrol penjelasan alternatif atau kontrafaktual, dan menggeneralisasi serta mereplikasi hasil.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja subjektif dan kuantitatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Efisiensi adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan suatu gerakan tertentu dan bergantung pada keterampilan, pengalaman, kenyataan dan waktu. Hasibuan (2013:94). Menurut As'ad (2016:19), kinerja adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan, ketidakhadiran dan kesejahteraan. Hal mana yang penting tergantung pada pertunjukannya.

Menurut Sutrisno (2016:122) menyatakan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari usaha individu yang masih tergantung pada kapasitas kualitas diri dan kesan terhadap pekerjaannya dalam pertunjukan. Berdasarkan penilaian para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa presentasi adalah hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas dalam pemenuhan tujuan, visi, misi dan tujuan perkumpulan atau organisasi.

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Nasution (2016:189), sumber daya manusia adalah cara menangani administrasi manusia. Aset sumber daya manusia yang didekati para eksekutif bergantung pada nilai individu bagi asosiasi. Manusia adalah aset penting dalam asosiasi, dan kecukupan hierarki tidak sepenuhnya ditentukan oleh dewan aset manusia. Unik jika dibandingkan dengan Mangkunegara (2013:209). Mangkunegara mengungkapkan, pengaturan sumber daya manusia atau pengaturan angkatan kerja merupakan cara yang paling umum dalam menentukan kebutuhan kerja dan cara untuk memenuhi kebutuhan

tersebut. Pastikan pelaksanaannya dikoordinasikan ke dalam pengaturan asosiasi Anda. Menurut Moekijat (2016:192), penataan aset manusia berkaitan dengan penetapan jumlah dan jenis perwakilan yang tepat dan ditempatkan dengan baik untuk masa depan sehingga mereka dapat melakukan hal-hal yang penting demi kemajuan organisasi yang solid. proses yang dimaksudkan agar Anda tetap mencapai tujuan Anda.

### **Evaluasi Kinerja**

Penilaian kinerja juga disebut "evaluasi kinerja" atau "penilaian kinerja". "Evaluasi" berasal dari bahasa Latin "*appratiare*", yang berarti "menunjukkan nilai atau biaya". Pemeriksaan kinerja menyiratkan penurunan nilai pada pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan imbalan, pengakuan, atau pengakuan. Evaluasi kinerja adalah metode yang paling menarik untuk memenuhi dan menghargai pekerja. Pada umumnya, setiap orang perlu mencapai sesuatu dan berharap bahwa pencapaian mereka akan dilihat dan dihargai oleh orang lain.

Mengginson dalam Mangkunegara (2016:58) mengartikan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu siklus yang dimanfaatkan oleh pengawas untuk memutuskan apakah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai kewajiban dan tanggung jawabnya.

### **Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berwujud dan tidak berwujud, antara lain:

1. Administrasi yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi serius yang diberikan organisasi kepada perwakilannya secara rutin dan segera.
2. Pemberian administrasi mempersiapkan Pelaksanaan latihan. Para wakil mendapat persiapan, baik yang rutin tiada henti menyiapkan adat yang disesuaikan dengan bidang pekerjaannya.
3. Persiapan yang diberikan secara tegas mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Berfokus pada kebutuhan mendalam persyaratan-persyaratan lain dari karyawan mencakup jaminan bahwa pekerja dapat melakukan penghormatan sesuai dengan keyakinan ketat mereka, bahwa agama setiap pekerja dihormati dalam iklim yang bermanfaat secara umum; dan mantap dengan acara sosial.
5. Keyakinan harus dipikirkan. Kepercayaan karyawan harus dipertimbangkan, termasuk pengakuan individu dan kelompok, kemampuan untuk berkomunikasi dengan pekerja lain dan rasa hormat bersama untuk menghindari konflik.
6. Penempatan individu yang ideal pada posisi yang tepat penempatan individu yang sempurna pada posisi yang tepat dalam lingkungan kerja memerlukan jaminan bahwa pekerjaan sesuai dengan topik spesialisasinya, bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan kapasitas setiap individu, dan hal ini mencakup menjamin bahwa pekerjaan yang benar telah selesai.
7. Membuka pintu kemajuan Memberikan pintu terbuka bagi kemajuan kepada karyawan berarti mempunyai kesempatan potensial untuk bekerja, mendapat apresiasi atas pekerjaannya, dan melihat prestasi kerja mereka.
8. Kantor-Kantor yang Cocok meliputi kantor-kantor kerja yang dapat diterima, landasan kerja yang lengkap, keamanan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja.

### **Sistem Evaluasi Kinerja**

Menurut Wibowo (2016:188), sistem penilaian adalah suatu cara untuk memetakan seberapa baik pegawai telah melaksanakan tugasnya selama jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016:86), pengendalian implementasi adalah "aktivitas manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan dan memutuskan strategi yang dihasilkan".

### **Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Priansa (2014:211), unsur individu, unsur mental, dan unsur otoritatif merupakan variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representasi.

1. Orang-orang meliputi: keterampilan dan kemampuan, organisasi fisik dan mental, landasan seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Sosial ekonomi menggabungkan usia, permulaan, dan orientasi.
2. Variabel mental meliputi: kearifan, watak, karakter, pembelajaran dan inspirasi.
3. Unsur otoritatif meliputi: aset, administrasi, penghargaan, konstruksi hierarki, dan rencana pekerjaan.

### **Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**

Daya saing bisnis adalah kemampuan suatu organisasi untuk berkinerja baik yang disesuaikan dengan atau kemampuan suatu organisasi yang dapat bersaing satu sama lain, dapat mencapai posisi produktif yang memungkinkan adanya persaingan dalam pelaksanaan organisasi. Untuk meningkatkan keseriusan suatu organisasi, organisasi perlu mengembangkan metodologi yang sesuai dan melaksanakan administrasi yang baik untuk mencapai presentasi terbaik organisasi. Pembinaan suatu metodologi merupakan langkah awal suatu organisasi atau perkumpulan untuk mencapai tujuannya.

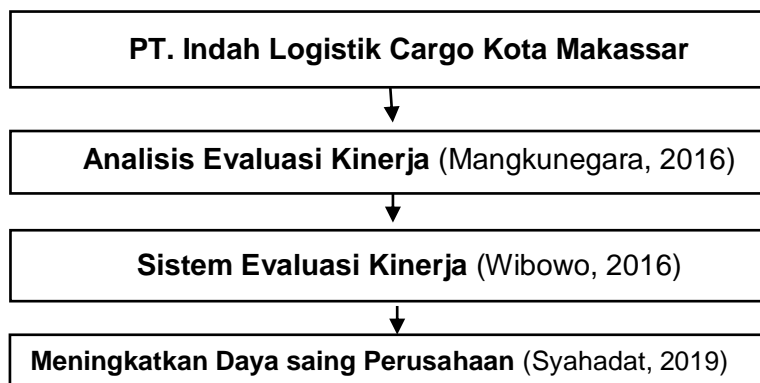
Untuk meningkatkan daya saing suatu perusahaan, perusahaan perlu menyusun strategi yang tepat dan menerapkan manajemen yang baik untuk mencapai kinerja terbaik perusahaan. Menyusun strategi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen strategis adalah seperangkat manajemen untuk menentukan kinerja organisasi, termasuk pemantauan lingkungan (eksternal dan internal), perumusan strategi (perencanaan strategis atau jangka panjang), implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian menurut Shahadat (2019).

Pengembangan bisnis di tingkat masyarakat merupakan suatu pendekatan yang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan dan memperkuat ekonomi lokal. Namun, meskipun memiliki potensi besar, dalam praktiknya, masyarakat sering dihadapkan pada sejumlah tantangan yang menghambat kemampuan mereka dalam mengelola bisnis secara efektif dan berkelanjutan. Salah satu masalah utama adalah kurangnya akses terhadap sumber daya dan informasi yang diperlukan untuk mengelola bisnis dengan baik.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual pada penelitian ini memiliki suatu kaitan atau hubungan antara konsep yang lain dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual yang peneliti gunakan ini untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang Evaluasi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar. Kerangka ini diperoleh pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai dengan hal yang akan diteliti. Dalam kerangka konseptual, dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran yang lebih dipahami dalam penelitian ini.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin

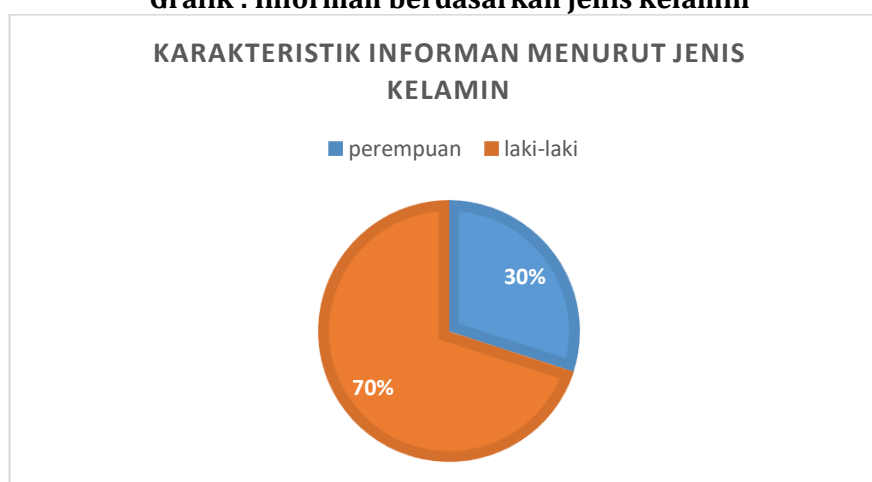
Berdasarkan hasil penelitian informan gender, dimana informan pada tabel berjumlah 20 orang.

Tabel : informan berdasarkan jenis kelamin.

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	6	30
2.	Laki-Laki	14	70
Jumlah		20	100

Sumber: Hasil olah data, 2023

Grafik : Informan berdasarkan jenis kelamin



Sumber: Jumlah hasil olah data, 2023

Grafik tersebut menunjukkan bahwa informan laki-laki lebih dominan yaitu 14 informan dengan persentase 70, dibandingkan 6 informan perempuan dengan persentase 30%.

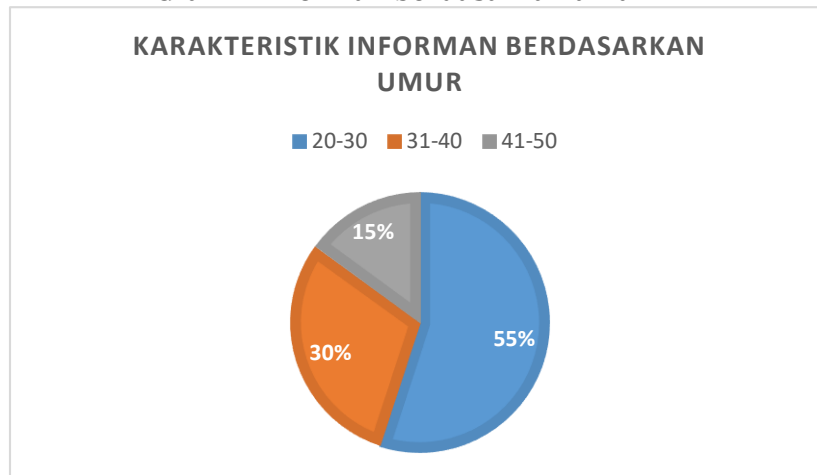
#### 2. Karakteristik informan berdasarkan umur

Tabel 5.2

Tabel: Informan berdasarkan umur

No.	Keterangan (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30	11	55
2.	31-40	6	30
3.	41-50	3	15
Jumlah		20	100

Sumber: Jumlah hasil olah data, 2023

**Grafik : Informan berdasarkan umur**

Sumber: Jumlah Hasil olah data, 2023

Data informan berdasarkan umur, antara 20-30 tahun yaitu sejumlah 11 orang dengan persentase 55%, 31-40 tahun sejumlah 6 orang dengan persentase 30%, 41-45 tahun sejumlah 3 orang dengan persentase 15%.

### **Sistem Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Mendukung Peningkatan Daya Saing PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar**

Sistem penilaian kinerja karyawan merupakan evaluasi yang dilakukan untuk menentukan hasil kerja para karyawan dalam organisasi yang bekerja sesuai dengan jabatannya, yang masing-masing mempunyai karakter dan pendekatan kerja yang berbeda-beda. Bagaimanapun, perhatian utama adalah memberikan presentasi terbaik kepada perusahaan. Perusahaan sebenarnya juga perlu mengetahui kinerja setiap pekerja.

Sistem evaluasi kinerja karyawan biasanya mencakup beberapa elemen, seperti:

1. Penilaian Kinerja Tahunan: Evaluasi formal karyawan oleh atasan mereka berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Umpan Balik dan Pembinaan: Memberikan umpan balik secara teratur kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
3. Pengembangan Karir: Menciptakan rencana pengembangan karir yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan memperbaiki keterampilan.
4. Pengakuan dan Penghargaan: Mengakui dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mencapai atau melampaui target kinerja.
5. Evaluasi 360 Derajat: Mendapatkan umpan balik dari rekan kerja, atasan, dan bawahan untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Hrd PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar mengatakan bahwa:

*"menilai kemampuan karyawan dalam menangani keluhan atau masalah yang muncul selama proses pengiriman, Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur memastikan karyawan mematuhi semua aturan."*

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Amel selaku Kasir PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar mengatakan bahwa:

*"Penilaian dari rekan juga penting. Tanyakan kepada perwakilan individu di satu divisi mengenai penampilan dan mentalitas mereka."*

Berdasarkan pernyataan ini, penilaian kinerja yang representatif dapat membantu kemajuan karyawan melalui berbagai penilaian. Penilaian mitra apakah karyawan dapat

bekerja dengan baik dalam kelompok, apa motivasi dan komitmennya, serta pola pikirnya sehari-hari.

### **Dampak Dari Peningkatan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Daya Saing Perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar**

Penilaian kinerja karyawan penting bagi suatu organisasi. Kemampuannya adalah untuk mensurvei kinerja karyawan dan bagaimana mereka berkontribusi pada organisasi. Evaluasi ini dapat membantu pengawasan Sumber Daya Manusia (SDM) ke tingkat yang lebih ideal. Penilaian kinerja memajukan Sumber Daya Manusia organisasi. Ini memberikan dampak yang baik pada kedua pihak. Baik SDM maupun organisasi akan menghadapi perubahan besar. Karyawan akan bekerja secara berkualitas, sehingga organisasi akan menemui kemajuan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar mengatakan bahwa:

*“dengan menilai kinerja karyawan perusahaan dapat mengidentifikasi peluang peningkatan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik”*

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan mengatakan bahwa:

*“Dengan pemberian evaluasi kerja memacu kinerja karyawan karena ini membantu identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan”*

Berdasarkan dua pernyataan diatas menjelaskan bahwa dampak dari peningkatan evaluasi kinerja karyawan dapat membantu menilai bagaimana karyawan berkontribusi untuk perusahaan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan:

1. Sistem Evaluasi yang diterapkan kepada karyawan untuk mendukung peningkatan daya saing perusahaan yaitu melakukan penilaian secara teratur dan konsisten, maka karyawan pun akan terbiasa karena evaluasi kinerja penting untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam bekerja. Sistem Evaluasi Kinerja di Perusahaan PT. Indah Logistik Cargo mencakup seperti ketetapan waktu pengiriman, akurasi pengiriman, keamanan barang, kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan produktivitas karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah formulir evaluasi kinerja seperti ini berisi penilaian-penilaian dalam pilihan checklist. Tim penilai cukup mencentang pilihan tersebut dan alat ukur *Key Performance Indicators* (KPI) adalah metrik yang dapat diukur yang menunjukkan sejauh mana individu atau bisnis mencapai tujuan mereka.
2. Dampak Dari Peningkatan Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Daya Saing Perusahaan PT. Indah Logistik Cargo Kota Makassar, dengan menilai kinerja karyawan perusahaan dapat mengidentifikasi peluang peningkatan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan pemberian evaluasi kerja memacu kinerja karyawan karena ini membantu identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. pemberian evaluasi kinerja kepada karyawan memberikan penilaian tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan penilaian itu sendiri sebagai dorongan dalam mencapai tujuan yang perusahaan inginkan.

### **Ucapan Terima Kasih**

Selama proses penulisan skripsi, penulis mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Abd Latif dan Ibu Nurdia, yang selalu berdoa kepada Allah SWT atas keberhasilan anak-anaknya. Ia juga memberikan nasehat dan dukungan dalam setiap perjalanan. Prof. Dr. H. Muammar Bakri, Lc., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Makassar beserta para Wakil Rektor Universitas Islam Makassar. Dr. Nahdiana, S.Sos.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam

Makassar beserta para Wakil Dekan. Muliati, SE, M.M, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, sekaligus penguji I, yang selalu memberikan berbagai berbagai dorongan, motivasi, serta pengetahuan. Hanya do'a yang dapat penulis persembahkan agar senantiasa sehat selalu serta mendapatkan curahan Rahmat dunia dan akhirat. Dr. H. Mochtar Luthfi M, SE., M.Si selaku pembimbing I saya yang selalu begitu sabar dalam memberikan suatu arahan. Ernawati, S.ST., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan motivasi serta semangat bagi penulis. Norhaedah K, SE, M.Si, selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga bagi penulis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, R., & Hasmawaty, H. A. R. (2021). Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19. *Jurnal Nasional ManajemenPemasaran & SDM*, 2(4), 192–208. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i4.379>
- Ernawati. (2024). *Celebes Journal of Community Services*. 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.37531/celeb.v3i1.1146>
- Herawati, T. (2016). Pengaruh Prosedur Kerja dan Manajemen Diri Terhadap Keselamatan Kerja Pada Karyawan PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 447–455. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4106>
- Jaelani, D. (2014). *Analisis Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan CV AMELIA BATIK*. 6681, 771–778.
- Pegawai, D., Meningkatkan, D., Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). *Jurnal governance*. 1(1), 1–8.
- Saputra, H., Bengkulu, U. D., Soleh, A., Bengkulu, U. D., Ayu, I., Er, M., Gayatri, M., & Bengkulu, U. D. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. 03, 187–197.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>