

Seminar Nasional & Call For Paper HUBISINTEK 2022

Manajemen Kinerja pada PT. ID Express Tanjungpinang

Junita Putri Lestari, Satriadi, Daninra Viola Aksa, Wina Wulandari, Nadira

Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Jl. R.H. Fisabilallah, No.34, Tanjungpinang 29124

Telp. (0771-7330838)

E-mail: junitaputri517@gmail.com

Abstrak

Manajemen kinerja sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau organisasi, termasuk jasa ekspedisi guna mendukung aktivitas operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen kinerja pada PT ID Express Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja dalam PT ID Express Tanjungpinang sudah cukup baik, namun masih perlu melakukan perbaikan dan peningkatan untuk mengatasi kelemahan sistem yang sudah dijalankan khususnya bagi sistem pengawasan dan evaluasi.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Karyawan, Ekspedisi.

Abstract

Performance management is needed by every company or organization, including shipping services to support the company's operational activities. The purpose of this study was to determine the implementation of performance management at PT ID Express Tanjungpinang. The type of research used is descriptive research with a qualitative approach. Data was collected through interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that the performance management in PT ID Express Tanjungpinang is quite good, but still needs to make improvements and improvements to overcome the weaknesses of the system that has been implemented, especially for the monitoring and evaluation system.

Keywords: Performance Management, Employees, Expedition .

PENDAHULUAN

Pada zaman yang semakin canggih ini, jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi semakin diminati setiap harinya oleh semua kalangan masyarakat. Perusahaan yang memberikan pelayanan pengiriman barang atau paket menjadi bertambah banyak dikarenakan perkembangan bisnis online di Indonesia yang terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan (Almanditya, 2015). Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis. Misalnya saja dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang. Selain itu, jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien. Banyaknya masyarakat yang mengirim barang menjadikan jasa pengiriman sangat penting bagi masyarakat.

Jasa pengiriman adalah sebuah perusahaan atau layanan jasa yang bergerak di bidang pemberian layanan untuk mengirimkan barang dari satu tempat ke tempat lainnya secara aman dan nyaman (Vikasari, 2018). Seperti yang kita ketahui layanan ini diberikan untuk mempermudah sistem pengiriman barang dengan lokasi yang berbeda. Perusahaan penyedia jasa pengiriman barang atau ekspedisi memegang peran penting dalam hal pendistribusian barang karena dapat memudahkan masyarakat dalam pengiriman barang dengan cepat dan tepat. Perusahaan ekspedisi sebagai pelaksana pengiriman barang juga mempunyai tanggung jawab terhadap konsumen yaitu menjamin pengiriman barang dengan aman, cepat, dan tepat.

Di wilayah Tanjungpinang sendiri, terdapat banyak perusahaan jasa pengirim yang dipercaya memiliki kualitas dengan berbagai bentuk layanan jasa pengiriman yang memudahkan pelanggan untuk memilih jasa yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah PT ID Express Logistik Indonesia atau lebih dikenal sebagai ID Express. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, ID Express mempunyai tanggung jawab atas keamanan dan keselamatan barang yang harus diangkutnya, dimulai saat diterimanya barang hingga diserahkan barang tersebut ke tangan penerima. Apabila dalam pengiriman barang tersebut tidak berjalan dengan lancar, misalnya barang tersebut mengalami keterlambatan, kehilangan atau kerusakan dalam pengirimannya, maka hal ini juga menjadi tanggung jawab jasa kirim.

Berdasarkan penjabaran di atas, untuk menjalankan tanggung jawab perusahaan diperlukan manajemen kinerja sebagai bentuk pengelolaan kinerja karyawan. Manajemen kinerja

merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan kinerja di sebuah perusahaan. Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja tidak hanya menjadi pedoman dalam melakukan tugas semata, namun dapat pula menjadi acuan bagi seperangkat pekerja untuk dapat mengatur strategi, berkomunikasi secara efektif, menciptakan solusi atas suatu masalah, mengembangkan kemampuan dan keterampilan, meningkatkan karir, dan sebagainya. Keberhasilan kinerja sebuah perusahaan sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor man (manusia), machine (mesin), money (modal), market (pasar), dan lain-lain. Salah satu sumber daya terpenting adalah Sumber Daya Manusia (Lian, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan manajemen kinerja dalam perusahaan jasa ekspedisi PT ID Express.

METODE PENELITIAN

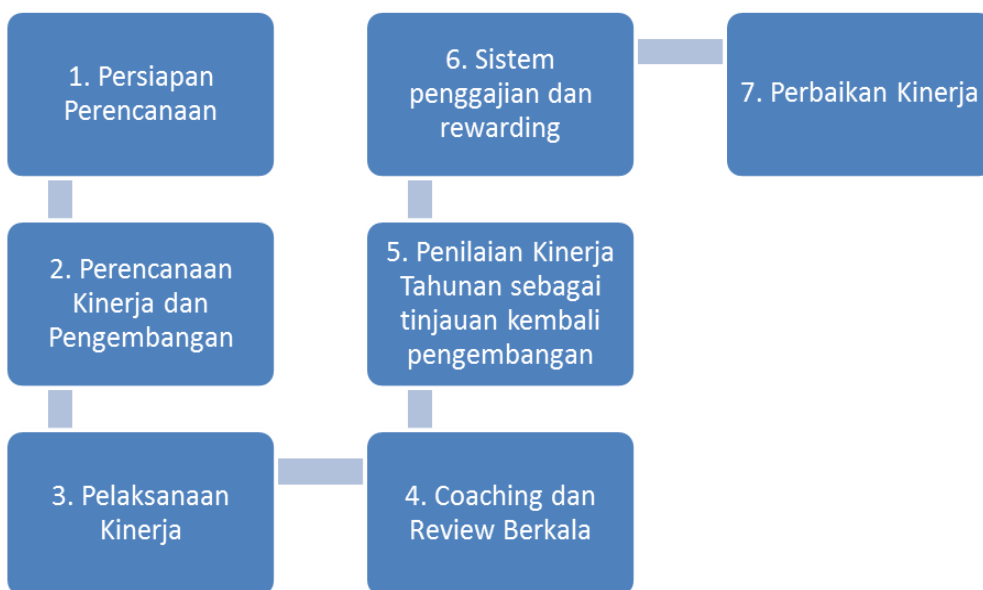
Lokasi pada penelitian ini berada di PT ID Express yang beralamat di Jl. Ir. Sutami, Komplek Ruko Akasia No.21, Kel. Bukit Bestari, Kec. Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang. Jenis Penelitian yang digunakan yakni penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yakni yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer yang merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama kemudian dianalisis guna memenuhi kebutuhan penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yakni pewawancara (Interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara terbuka kepada manajemen perusahaan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan narasumber. Narasumber penelitian ini ialah Koordinator ID Express. Observasi yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan cara peneliti datang ke tempat yang menjadi objek penelitian kemudian mengamati kegiatan yang berlangsung tanpa ikut terlibat dalam kegiatan tersebut. Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti mencatat gejala dan fenomena yang terjadi di lapangan. Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen dan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 1 karyawan pada bagian koordinator dengan menggunakan teknik purposive sampling yakni pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti Sugiyono (2018:138). Analisis data yang digunakan pada penelitian adalah Triangulasi yakni menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT ID Express Logistik Indonesia atau lebih dikenal sebagai ID Express merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik. PT ID Express Tanjungpinang merupakan kantor cabang berlabel TH (Transit Hub) yang berada di kota Tanjungpinang. PT ID Express memiliki 15 orang karyawan yang terbagi menjadi empat unit kerja yaitu Koordinator, Admin, Processing, dan Kurir. PT ID Express dalam melaksanakan manajemen kinerja meliputi beberapa tahapan yaitu persiapan perencanaan, perencanaan kinerja dan pengembangan, pelaksanaan kinerja, coaching dan review berkala, penilaian kinerja tahunan sebagai tinjauan kembali pengembangan, sistem penggajian dan rewarding serta perbaikan kinerja. Penjelasan dari masing-masing tahapan tersebut ialah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar 1, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Persiapan Perencanaan

Persiapan perencanaan dilakukan dengan menyediakan kebutuhan perencanaan. Pada tahapan ini dibuat keputusan untuk melakukan perencanaan. Dalam hal ini, ID Express mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan dalam merumuskan perencanaan. Tahapan ini dibutuhkan agar perencanaan dapat secara efektif dilakukan karena sudah ada persiapan sebelumnya.

2. Perencanaan Kinerja dan Pengembangan

Pada tahapan ini, perencanaan dirumuskan pada tujuan strategis dan standar kerja perusahaan. Perencanaan kinerja ini ditetapkan oleh manajemen perusahaan yang kemudian menjadi sasaran kerja dan daftar tugas. Fokus kinerja ID Express ialah pengiriman barang yang cepat dan tepat. Pengiriman barang ini diusahakan cepat dari estimasi yang diperkirakan. Untuk mendukung hal ini, ID Express merumuskan beberapa tahapan perencanaan yaitu:

1. Menetapkan target dan tujuan, yaitu perencanaan dimulai dengan keputusan-keputusan mengenai keinginan dan kebutuhan organisasi. ID Express memiliki tujuan untuk memberikan pengalaman layanan terbaik bagi pelanggan dalam pengiriman barang. Kepuasan dan loyalitas pelanggan menjadi tujuan utama dari ID Express.
2. Merumuskan kondisi perusahaan saat ini, yaitu ID Express memahami posisi dan kondisi organisasi serta sumber daya yang dimiliki pada masa sekarang dan dibandingkan dengan tujuan yang hendak dicapai. ID Express menyatakan bahwa tahapan ini memerlukan informasi yang diperoleh dari komunikasi dalam organisasi yang menunjukkan keadaan keuangan dan data statistik perusahaan.
3. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan perusahaan untuk mengukur kemampuan organisasi. ID Express merumuskan bahwa kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan yakni layanan pelanggan yang bisa diakses 24/7, harga kirim barang terjangkau, teknologi terbaru berbasis robot yang aman dan cepat serta gudang dan distributor center yang terus berkembang. Selanjutnya, kelemahan yang dimiliki seperti keterbatasan jumlah kurir dan masalah paket tertahan. Berikutnya ialah peluang bagi perusahaan ialah perkembangan teknologi sehingga sistem kerja lebih efektif dan efisien, banyaknya ritel, *e-commerce*, dan *marketplace* yang membutuhkan layanan jasa kirim barang dalam proses penjualan mereka, dan layanan jasa kirim yang semakin diminati oleh masyarakat. Kemudian, tantangan yang dihadapi dapat berupa persaingan antar sesama jasa layanan kirim dan juga perkembangan teknologi yang pesat sehingga perusahaan dituntut untuk bisa selalu menyesuaikan sistem dengan teknologi yang ada.

Hal tersebut dapat dikategorikan sebagai perencanaan analisis SWOT yang dilakukan untukantisipasi kendala dan pemanfaatan kekuatan atau peluang secara optimal sebagai esensi dari proses perencanaan.

4. Mengembangkan rencana melalui perumusan alternatif-alternatif yang akan dipilih untuk serangkaian kegiatan perencanaan. ID Express merumuskan alternatif-alternatif seperti memberdayakan SDM secara berkala untuk terus berinovasi dan beradaptasi dengan teknologi, kebijakan, laporan, dan keluhan yang terjadi harus dikomunikasikan secara terbuka, sistem pelayanan dan prosedur yang praktis serta mengupayakan perbaikan berkelanjutan.

3. Pelaksanaan Kinerja

Dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan dituntut untuk teliti dan berusaha untuk bekerja secara maksimal. ID Express mengharuskan setiap karyawan untuk saling bekerja sama dan berkontribusi satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap unit kerja saling terhubung satu sama lain. ID Express Tanjungpinang memiliki beberapa unit kerja yaitu *Admin*, *Processing*, Kurir, dan Koordinator. Pembagian kerja bagi unit-unit tersebut ialah sebagai berikut:

1. Admin

- Admin bertanggung jawab untuk menerima, memasukkan, dan melakukan proses pesanan pelanggan.
- Melakukan input data.
- Memeriksa setiap data yang masuk ke dalam sistem.
- Melakukan *follow up* ke pelanggan.
- Menangani keluhan pelanggan.
- Memberikan informasi terkait layanan jasa.

2. *Processing*

- Melakukan sortir paket.
- Melakukan bongkar muat paket.
- Melakukan koordinasi dengan koordinator & QC (*Quality Control*) jika menemukan paket bermasalah.

3. Kurir

- Mengantarkan paket sesuai alamat tujuan melalui aplikasi *ID Express Courier*.
- Mengambil paket dari pihak pengirim untuk dikirimkan ke alamat tujuan.

- Menjaga keamanan paket.
 - Menyusun laporan atau ceklis pengiriman barang dan melaporkannya ke petugas kantor (admin) untuk keperluan database kantor.
4. Koordinator
- Menganalisa dan menyusun target yang ingin dicapai.
 - Melakukan koordinasi, mengawasi, dan memberikan arahan kepada anggota atau tim terkait.
 - Melakukan pemantauan terhadap kurir operasional.
 - Memberikan bimbingan kepada anggota atau bawahan.
 - Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan.

Secara ringkasnya yaitu, dalam tahapan pelaksanaan kinerja, ID Express mengalokasikan sumber daya perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dimana ID Express memusatkan kinerja dengan penggunaan Sumber Daya Manusia, mesin, dan teknologi. Sumber Daya Manusia terbagi ke dalam beberapa unit kerja yang saling terhubung dalam pelaksanaan kinerja. Admin sebagai penanggung jawab layanan pelanggan, *Processing* sebagai *problem solver*, kurir sebagai pengirim barang, dan koordinator sebagai pengawas dan penilai.

4. *Coaching* dan *Review* Berkala

Coaching merupakan kegiatan pembinaan yang berguna untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia. Dalam ID Express, *coaching* dilakukan dalam kurun waktu satu atau tiga bulan sekali untuk meningkatkan motivasi karyawan agar mengarah kepada pencapaian produktivitas kerja, meningkatkan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, meningkatkan kinerja individu dan tim untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal serta membangun kerja tim yang lebih solid dan efektif. Bentuk-bentuk *coaching* yang dilakukan oleh ID Express terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. *Team coaching* yang melibatkan keseluruhan tim yang ada dalam suatu perusahaan. *Coaching* ini dilakukan untuk membantu anggota tim untuk menggunakan upaya dan sumber daya secara efektif.
2. *Situational coaching* yang disesuaikan dengan situasi karyawan dan kinerjanya. Dalam *coaching* ini, atasan membina karyawan melalui upayanya mendengar, bertanya, dan menilai pengetahuan, kebijaksanaan, dan kreativitas dari bawahan. Selain itu, atasan dengan pengalaman kerjanya yang sudah mumpuni dapat memberitahu dan mengarahkan bawahannya mengenai tugas yang perlu dilakukan.

Kemudian, ID Express juga melakukan review secara berkala yaitu dalam jangka waktu satu hingga tiga bulan sekali. Review merupakan suatu bentuk penilaian formal atasan kepada bawahan atas kinerja dan kontribusinya terhadap perusahaan. Atasan akan memberikan umpan balik atas hasil review yang dilakukannya dan dapat menentukan keputusan selanjutnya untuk menangani perbaikan kinerja dengan pelatihan berkelanjutan. Review yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang dalam hal ini dilakukan oleh koordinator berdasarkan pada Key Performance Indicator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. KPI ini digunakan untuk menentukan dan mengukur kemajuan kinerja terhadap sasaran perusahaan. Hasil review juga digunakan untuk kesempatan promosi bagi karyawan yang berprestasi dan berkinerja dengan baik. Jenis review yang dilakukan dalam ID Express ialah full feedback atau feedback 360° yaitu atasan, karyawan terkait, rekan kerja, dan pelanggan akan memberikan penilaian terhadap kinerja. Review ini melibatkan segala sisi yaitu seluruh pihak untuk membantu dalam menilai kinerja karyawan yang bersangkutan.

5. Penilaian Kinerja Tahunan Sebagai Tinjauan Kembali Pengembangan

ID Express melakukan penilaian kinerja tahunan yang umum dilakukan di akhir tahun oleh pihak berwenang yaitu atasan. Penilaian kinerja ini dilakukan setiap setahun sekali sebagai dasar penentuan strategi dan kebijakan pada tahun berikutnya. Penilaian ini juga nantinya akan digunakan oleh atasan sebagai bahan pertimbangan dalam sistem penggajian, rewarding, dan jenjang karir. Dalam hal ini, atasan mengevaluasi hal-hal seperti kinerja keseluruhan dari perusahaan. Apakah kinerja yang sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Bagi ID Express, tahapan ini penting dilakukan selain untuk menilai kinerja karyawan diperlukan pula untuk menemukan kendala dalam aktivitas perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan, atasan meminta saran kepada karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan dan keberlanjutan strategi.

6. Sistem Penggajian dan Rewarding

Dalam ID Express, perhitungan gaji karyawan didasarkan pada data presensi, cuti, jam lembur, dan khusus bagi kurir ialah capaian target pengiriman barang. Sistem penggajian karyawan sudah terkomputerisasi sehingga perusahaan dalam menjalankan kewajiban ini menjadi mudah. Selanjutnya, bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik atau berprestasi, maka perusahaan akan memberikan reward berupa piagam dan bonus. Hal ini dilakukan untuk memacu motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Pemberian reward juga

bermaksud untuk membuktikan komitmen organisasi terhadap karyawan dan sebagai bentuk kepedulian.

7. Perbaikan Kinerja

Perbaikan kinerja tentunya dibutuhkan oleh setiap perusahaan untuk mewujudkan manajemen perusahaan yang lebih baik dan optimal. ID Express sebagai perusahaan jasa layanan pengiriman barang atau jasa ekspedisi tentunya memiliki upaya perbaikan untuk peningkatan kinerja. Perbaikan yang dirumuskan ID Express antara lain yaitu meningkatkan sistem jaringan online yang lebih baik melalui tindakan upgrade dan refresh aplikasi, mengoptimalkan layanan pelanggan melalui kemudahan pilihan layanan kirim yang beragam, memaksimalkan pelaksanaan manajemen kinerja melalui pengoptimalan sumber daya serta mengatasi kendala yang ada dengan solusi terbaik perusahaan dan meningkatkan pengawasan kinerja sebagai bentuk pelaksanaan manajemen kinerja yang lebih baik dan efektif.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan memerlukan manajemen kinerja sebagai bentuk pengelolaan kinerja karyawan. Manajemen kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam proses pelaksanaan kinerja di sebuah perusahaan. Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan kinerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen kinerja tidak hanya menjadi pedoman dalam melakukan tugas semata, namun dapat pula menjadi acuan bagi seperangkat pekerja untuk dapat mengatur strategi, berkomunikasi secara efektif, menciptakan solusi atas suatu masalah, mengembangkan kemampuan dan keterampilan, meningkatkan karir, dan sebagainya.

Pada PT ID Express yang menjalankan manajemen kinerja dengan meliputi tahapan seperti: Persiapan perencanaan, Perencanaan kinerja dan pengembangan, Pelaksanaan kinerja, Coaching dan review berkala, Penilaian kinerja tahunan sebagai tinjauan kembali pengembangan, Sistem penggajian dan rewarding, Perbaikan kinerja.

Keterbatasan yaitu kurang nya waktu yang diperlukan untuk mewawancarai narasumber lainnya karna waktu tersebut terbatas dengan kerjaan yang ada. Didalam wawancara pun hanya mengandalkan 1 orang narasumber saja.

Adapun saran dalam penelitian Ini ditujukan untuk perusahaan, khususnya bagian koordinator untuk dapat meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga kendala ataupun masalah yang dihadapi oleh karyawan bisa diketahui segera dan diarahkan

secara jelas untuk pekerjaannya. Selanjutnya ialah pengamatan terhadap setiap progress kinerja perusahaan dan juga karyawan bisa dilakukan secara lebih rutin seperti adanya evaluasi harian khususnya bagi kurir. Perusahaan dapat berupaya mempertahankan kredibilitas bentuk layanan pelanggan dengan memberi kemudahan akses dan tindakan yang cepat serta tepat kepada pelanggan. dan Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin secara lengkap memperoleh data mengenai manajemen kinerja dalam ID Express, maka diperlukan wawancara dan pengamatan secara mendalam terkait penerapannya. Jika data diperoleh dengan wawancara maka peneliti bisa bertanya kepada setiap unit kerja sehingga pemahaman mengenai manajemen kinerja pada ID Express didapatkan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Almanditya, D. R. (2015). Service Quality. *Wiley Encyclopedia of Management*, 03(03), 1–2. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom100257>
- Anwar, P. M., & Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 453(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/453/1/012064>
- Awan, S. H., Habib, N., Shoaib Akhtar, C., & Naveed, S. (2020). Effectiveness of Performance Management System for Employee Performance Through Engagement. *SAGE Open*, 10(4), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2013). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (pp. 1–98).
- Hasibuan, S. (2020). *DESAIN SISTEM MANAJEMEN KINERJA: KASUS INDUSTRI MANUFAKTUR DAN JASA*.
- Heru Sri Wulan, R. S. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MANAJEMEN KINERJA BARU PADA PERUBAHAN ORGANISASI DI CV. CANDI KARYA*. 06(02), 1–15.
- Huda, N. (2016). Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan). In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA*

TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April).

Indriyani, A. (2019). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada Pt. Bintang Indokarya Gemilang). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(4), 36–47.

Jaya, F. (2021). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN PT DUTA DIMENSI BATAM*. 2(1), 55–62.

Kusuma Wardhani, N. (2017). Influence of Competence, Transformational Leadership, Social Capital and Performance on Employee Careers. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 81–94. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.012.10>

Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*.

Lufitasari, E., Mochklas, M., & Soelistya, D. (2020). EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL Tbk: QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) AND INFORMATION SYSTEMS OF MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL (SIMPI). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 256–264. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1329>

Putra, O. R & Fitriyani, R. (2016). Analisis Sistem Pengendalian Internal Pengiriman Barang Pada Perusahaan Jasa Ekspedisi (Studi Kasus Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Serang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Ramly, D. A. T. (2022). *Manajemen Kinerja SDM* (Issue March). <https://kefvinmustikalukmanarief.wordpress.com/manajemen-kinerja-sdm/>

Rohaga, T. T. (2014). Implementasi Manajemen Kinerja di Perum PHT. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 5–24.

Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_CETAK.pdf#page=38

Sunarjo, S. (2019). The Effect of Performance Management on Performance With Employee Attitudes as Intervening at PT Tissan Nugraha Globalindo. *JOURNAL OF INTERNASIONAL CONFERENCE PROCEEDINGS*, 2(3), 225–235. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>

Tsauri, H. S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*.

Vikasari, C. (2018). Sistem Informasi Manajemen Pada Jasa Expedisi Pengiriman Barang Berbasis Web. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 4(2), 123–132. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v4i2.94>

Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 173–189.