

**DAMPAK KEBIJAKAN PERUBAHAN STATUS KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TANJUNG RAYA PLYWOOD
(Studi Pada Perusahaan PT. Tanjung Raya Plywood)**

ABSTRAK

Fitri Andriani¹, Susila Dewi², Rizka Zulfikar³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310354

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106066401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1106127301

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan akibat kebijakan pimpinan perusahaan di PT. Tanjung Raya Plywood. Dan cara mengatasi agar kebijakan itu tidak menimbulkan efek negatif bagi karyawan dan perusahaan.

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kualitatif dengan menggunakan data primer yang berasal dari wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data passing ratio kerusakan plywood, periode Desember 2017 – Desember 2020.

Hasil penelitian menunjukkan (1) bahwa dengan adanya kebijakan perubahan status karyawan dari kontrak menjadi harian lepas berpengaruh terhadap tingkat passing ratio kerusakan plywood yang semakin tinggi, (2) ada perbedaan kinerja antara karyawan kontrak dengan harian lepas walaupun tidak jauh berbeda, (3) tingkat pelanggaran kerja yang juga meningkat yang dilakukan oleh karyawan harian lepas atau karyawan baru akibat kurangnya rasa disiplin, kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi kost biaya pabrik oleh perusahaan, untuk mengatasi kinerja buruk karyawan pimpinan bisa melakukan beberapa cara yaitu, memberi motivasi kepada karyawan, mengedukasi dan mengevaluasi kerja karyawan, memberikan kompensasi atau keringanan ijin bagi karyawan, serta tidak menerima karyawan yang sudah pernah keluar dari perusahaan.

Kata Kunci : Dampak Kebijakan, Perubahan Status Karyawan, Kinerja karyawan, Sumber Daya Manusia, Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the impact on employee performance due to the company's leadership policies at PT. Tanjung Raya Plywood. And how to overcome it so that the policy does not have a negative effect on employees and the company.

This research is a Qualitative Descriptive study using primary data derived from interviews and observations. While the secondary data used is the plywood damage passing ratio data for the period December 2017 - December 2020.

The results showed (1) that the existence of a policy of changing the status of employees from contract to freelance had an effect on the higher level of plywood damage passing ratio, (2) the difference in performance between contract employees and freelancers, although not far different (3) the level of work that was also increased by casual daily employees or new employees due to lack of discipline, this policy aims to reduce costs by the company, to overcome poor performance employees can do several ways, namely, motivation and work motivation of employees as well as providing compensation or waivers for permits for employees, and does not accept employees who have resigned from the company.

Keywords: Policy Impact, Changes in Employee Status, Employee Performance, Human Resources, Motivation

PENDAHULUAN

PT. Tanjung Raya Plywood adalah perusahaan persero yang dimiliki oleh beberapa orang, yang melakukan produksi berupa plywood berbahan dasar kayu yang berada di daerah Tinggiran II Luar, kecamatan Barito Kuala. Perusahaan ini sekarang memiliki sekitar 1200 karyawan. PT. Tanjung Raya Plywood melayani penjualan export maupun local. Untuk export perusahaan ini berkontribusi dengan negara Jepang, Amerika, Thailand, dan India. Sedangkan untuk yang lokal biasanya dijual di daerah sekitar Banjarmasin. Perusahaan ini sudah berdiri sekitar 42 tahun yang lalu, banyak jenis perusahaan plywood yang gulung tikar akibat mulai berkurangnya Sumber Daya Alam terutama berupa

kayu dan tingginya biaya produksi serta upah tenaga kerja.

Oleh sebab itu untuk meminimalisir resiko dan menghindari kegagalan tujuan perusahaan, maka diterapkannya perubahan status karyawan dari karyawan kontrak di rubah menjadi karyawan harian lepas yang dibilang lebih rendah untuk pembayaran tenaga kerjanya. Sistem kerja harian lepas ini banyak dilirik oleh perusahaan . Banyak perusahaan plywood saat ini menggunakan system karyawan harian lepas seperti ini.

Dengan adanya kebijakan seperti ini pastinya akan menimbulkan perbedaan status. Karyawan kontrak akan merasa lebih terjamin karena akan di bayar sesuai dengan UMP (Upah Minimum Provinsi), walaupun ada jam kerja tambahan dalam arti lebih dari 8

jam kerja akan dihitung lembur, berbeda dengan status karyawan harian lepas yang bekerja secara harian dan memperoleh penghasilan yang tidak teratur artinya karyawan harian lepas akan dibayar sesuai jam kerja yang mereka lakukan. Dengan adanya dikriminasi antara karyawan kontrak dan karyawan harian lepas dikhawatirkan akan menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan Harian Lepas merasa tidak terjamin layaknya karyawan kontrak. Perbedaan status ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Haran Lepas.

Dari penjelasan tersebut, yaitu dampak kebijakan pimpinan menjadi fokus perhatian penulis dalam penulisan skripsi ini. Sehubungan dengan permasalahan yang terjadi di PT. Tanjung Raya Plywood dalam hal pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan maka penulis tertarik untuk meneliti “ **Dampak Kebijakan Perubahan Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tanjung Raya Plywood.**

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Haridsyah Lubis (2018), dengan judul “Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Penyabungan Utara, Dengan rumusan masalah : “Apakah Perbedaan Status Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan

Penyabungan Utara ?” yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode peneltian lapangan, dengan hasil penelitian bahwa hubungan Pengaruh Perbedaan Statu Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Penyabungan Utara adalah tidak berpengaruh. Termasuk dalam rentang usia para pegawai, hal ini juga tidak berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Bedasarkan jenis kelamin maupun latar belakang Pendidikan juga tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja para pegawai. Dan dalam rentang masa kerja yang dimiliki masing-masing para pegawai juga sama, bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja para pegawai kantor Kecamatan Penyabungan Utara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah Putri (2017), dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar”, Dengan rumusan masalah : Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada Telkom regional 7 cabang Makassar ? yang menggunakan teknik pengumpulan data pada populasi atau sampel yang bersifat kuantitatif/statistic, dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan anatara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT Telkom Regional 7 cabang Makassar, kinerja karyawan kontrak memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi hal ini disebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit. Agar

terus bisa bekerja mereka harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru, bahkan bisa menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan .

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Kualitatif dengan menggunakan data primer yang berasal dari wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah data passing ratio kerusakan plywood, periode Desember 2017 – Desember 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Tanjung Raya Plywood belakangan terakhir ini membuat sebuah kebijakan yaitu mengubah status karyawan kontrak menjadi karyawan harian lepas. Kebijakan ini dikhawatirkan dapat menimbulkan efek negatif, terutama terhadap kinerja karyawan yang akan menurun, dengan kinerja yang menurun juga dikhawatirkan hasil kerja yang dihasilkan menurun, kualitas produk jadi menurun dan penjualan dikhawatirkan akan menurun,, serta kerusakan plywood akan meningkat akibat kerja yang kurang baik

Berikut data yang bisa membuktikan bahwa dampak kebijakan pimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Raya Plywood

menurun atau tidak nya adalah sebagai berikut :

1. Data pelanggaran kerja

Pelanggaran banyak dilakukan oleh karyawan harian lepas, dari daftar pelanggaran, pelanggaran dominan dilakukan oleh karyawan baru, pelanggaran itu ada yang disebabkan karena alpa, kesalahan dalam bekerja dan tidak mematuhi aturan dalam perusahaan. Kurangnya kedisiplinan karyawan lah yang menyebabkan timbulnya suatu pelanggaran.

Menurut Ardana (2012:134) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Pengertian yang dikemukakan oleh Ardana menekankan disiplin pada sikap taat pada peraturan yang berlaku dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

2. Perbedaan kinerja antara karyawan kontrak dan karyawan harian lepas

Ada perbedaan kinerja atau produktivitas antara karyawan kontrak dengan karyawan harian lepas di PT.Tanjung Raya Plywood. Walaupun perbedaan kinerja itu tidak jauh berbeda antara karyawan kontrak dan karyawan harian lepas. Mungkin karena kurang nya motivasi mereka dalam bekerja . Karena setiap karyawan sudah diberi tugas masing-masing dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu Akan tetapi pada dasarnya semua karyawan

dituntut untuk bekerja dengan baik dan mencapai target dalam waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2012:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Sedangkan Laeha M dan Wexley dalam Yunarsih (2011:47) mengemukakan, produktivitas karyawan dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut, yaitu bagaimana seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja yang ditargetkan. Jadi produktivitas dapat disimpulkan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan peningkatan kerja dalam upaya menghasilkan pekerjaan yang efektif, efisien, dan berkualitas terhadap perusahaan.

Produktivitas ini sebenarnya dipicu oleh motivasi karyawan itu sendiri, karyawan yang memiliki motivasi tinggi otomatis produktivitas kerja mereka juga ikut meningkat, dan sebaliknya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Menurut Stoker dalam Kadarisman (2012:278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara

sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan yang baru.

3. Data kerusakan plywood

Data kerusakan plywood bisa dijadikan sebagai patokan hasil kerja dari produksi awal atau (*chainsaw*) sampai proses *finishing*. Walaupun sebenarnya kerusakan plywood juga disebabkan oleh kondisi kayu yang kurang baik, akan tetapi kondisi kayu yang kurang baik seharusnya bisa diatasi diwaktu proses produksi. Namun apabila kurangnya kinerja yang baik ini akan mempertinggi hasil kerusakan plywood dibagian finishing. Kerusakan plywood yang diakibatkan oleh kondisi kayu atau kinerja yang kurang baik akan ketahuan diproses akhir atau finishing. Cacat – cacat plywood yang sebenarnya bisa diperbaiki disetiap bagian pada saat proses produksi akan tetapi justru lolos dan tidak diperbaiki di setiap bagian maka nantinya akan menimbulkan cacat plywood atau *down grade*.

Dari hasil penelitian melalui sumber data bahwa diketahui data kerusakan plywood setiap akhir tahunnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6 Rekapitulasi kerusakan plywood downgrade

No	Bulan & Tahun	Grade I	Grade II	DG A/B
1	Desember 2018	92.88 %	4.54 %	1.41 %
2	Desember 2019	89.70 %	6.56 %	1.51 %
3	Desember 2020	88.04 %	8.72 %	1.70 %

(sumber : company profil PT. Tanjung Raya Plywood 2021)

Dari data kerusakan plywood per akhir tahunnya membuktikan bahwa terjadi kenaikan kerusakan plywood (tabel grade II dan DG A/B). Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan kontrak yang dirubah menjadi karyawan harian lepas mempengaruhi tingkat kerusakan plywood. Karena setiap tahunnya semakin banyak menggunakan karyawan harian lepas maka mengakibatkan kerusakan plywood semakin tinggi pertahunnya.

Kerusakan plywood mengalami kenaikan karena kurangnya pengalaman karyawan harian lepas dalam melakukan pekerjaan. Karyawan baru yang bekerja mereka masih dalam proses belajar dan belum tau bagaimana cara mengatasi permasalahan yang terjadi pada plywood.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:109), pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. sebab dengan adanya faktor tersebut bisa meningkatkan produktifitas sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini berbanding lurus dengan hasil penelitian dan wawancara diatas bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam menciptakan hasil karya pekerjaannya. Semakin banyak atau lama pengalaman kerja yang karyawan punya maka semakin baik karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghadapi masalah dalam pekerjaan

Cara mengatasi agar kebijakan itu tidak menimbulkan efek negatif bagi karyawan dan perusahaan

Kebijakan yang mengubah status karyawan kontrak menjadi harian lepas ini sebenarnya bagi perusahaan bertujuan untuk mengurangi biaya kost produksi dan dari sisi hak-hak karyawan lebih ringan artinya perusahaan tidak terbebani dengan pesangon atau biaya jaminan lain apabila karyawan berhenti atau resign bekerja. Karena disadari bahawa produksi plywood bergantung dengan alam yaitu hasil kayu, diketahui saat ini semakin tahun semakin sulit untuk mendapatkan kayu yang berkualitas dan dengan harga beli kayu *log* yang semakin tinggi. Maka perusahaan berusaha melakukan efisiensi diberbagai bidang.

Dengan adanya kebijakan ini karyawan merasa dirugikan, karena penghasilan mereka berkurang. Karyawan ingin agar perusahaan tetap memikirkan kesejahteraan karyawan selain memberikan gaji yaitu memberikan beberapa motivasi yang bisa menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau Langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu :

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk
- 6) Pemimpin harus berbuat dan berperilaku realistis.

Menurut teori yang peneliti pelajari, ada beberapa hal yang sebenarnya bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu :

1. Tunjukkan perhatian perusahaan kepada karyawan

Apabila karyawan mengalami penurunan kinerja sebaiknya pengawas memberi tahu kepada karyawan, dan menanyakan apakah ada kendala dalam bekerja atau ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja tersebut. Jika ada kendala yang bersangkutan karena pekerjaan sebaiknya pengawas atau kepala bagian memberi tahu cara kerja yang baik dan mengedukasi tentang pekerjaan yang mereka ditugaskan kepada mereka, dan membantu apabila terjadi kesulitan mereka dalam bekerja. Selain itu memberi ruang kepada karyawan untuk memeberikan ide-ide

baik yang bisa dilakukan untuk mempermudah pekerjaan.

2. Memberikan kompensasi atau keringanan ijin dalam bekerja

Pada dasarnya setiap orang akan merasa terkekang apabila dipersulit dengan aturan. Di PT. Tanjung Raya Plywood diakui oleh karyawan bahwa banyak aturan yang mengikat mereka harus bekerja terus tanpa ijin atau sakit. Hal ini yang membuat karyawan merasa tidak betah bekerja di perusahaan ini. Padahal jika karyawan mengalami sakit dan diberikan obat oleh perusahaan karyawan akan merasa diperhatikan dan ini bisa memotivasi karyawan untuk menjaga Kesehatan agar mereka bisa tetap bekerja.

3. Melakukan pelatihan, pengawasan

Sebaiknya kepala bagian melakukan pertemuan atau diskusi kepada karyawan tentang masalah yang terjadi kepada mereka, setelah itu lakukan perencanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Performance Action Plan (PAP), merupakan sebuah rencana Tindakan yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan berkinerja buruk dengan harapan bahwa akan ada perubahan . disarankan untuk kepala bagian untuk mengevaluasi dan mengembangkan perencanaan ini bersama-sama.

4. Tidak memperbolehkan karyawan yang resign atau keluar dari perusahaan yang sudah pernah bekerja di PT. Tanjung Raya plywood untuk masuk atau kembali lagi bekerja di perusahaan itu. Hal ini agar mengurangi karyawan yang

keluar masuk atau karyawan yang tidak serius dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian ataupun Analisa tentang Dampak Perubahan Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, penulis menyimpulkan berdasarkan rumusan masalah yang dibuat yaitu:

- 1) Bahwa perubahan status karyawan dari kontrak menjadi harian lepas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan meningkatnya angka pelanggaran kerja dan meningkatnya *Passing Ratio* Kerusakan Plywood.
- 2) Dalam hal pencapaian target kerja dan penyelesaian tugas kerja antara karyawan kontrak dengan harian lepas ada perbedaan walaupun perbedaan kinerja itu tidak signifikan.
- 3) Perubahan status karyawan bagi perusahaan bertujuan untuk mengurangi cost biaya produksi pabrik, mengingat situasi dan kondisi perekonomian dimasa pandemi seperti sekarang ini.

Saran

Adapun saran-saran dari peneliti untuk perusahaan sebagai bahan evaluasi adalah :

- 1) Membuat peraturan yang baik yang sifatnya tidak mengekang karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan

meningkatkan mutu kinerja untuk mengurangi kerusakan plywood.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus bisa memberikan motivasi yang baik, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, N.R., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Program Airbus Helicopters Component Pt. Dirgantara Indonesia (Persero) . *Jurnal e-Proceeding Of Management*, Vol.5, No.1
- Agustian,W . (2020). Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera1912 Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Vol.3, No.2
- Aryani, M & Wahida, A. (2018). Pengembangan Karir Dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Visionary*.
- Astuti, N.D, Nurul, D, & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pengalam Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Piala Tirta Lamongan. *Jurnal Riset manajemen Prodi Manajemen*.
- Budiarta, P.dkk. (2020). Strategi Pemasaran Objek Wisata Alas Kedaton Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan. *Jurnal Terapan Riset Inovatif*, Vol.6 No.2

- Dewi, SP. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb Group). *Journal Nominal*, Vol.I No.1
- Djabu, O. (2013). Peranan Ibu Rumah Tangga Yang Bekerja Dalam Meningkatkan Status Sosial Keluarga Di Kelurahan Teling Atas Kecamatan Wanea Kota Manado. *Jurnal Acta Diurna Komunikasi*.
- Hasro, N. (2020). Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat Kc Medan Balakota). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Hutabarat, G. C. J., & Gurning, L (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Gambar Kreasi Bersama Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*.
- Ishaya, SR. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol.6 No.2
- Makruf, A., Slamet, A. R, & Basalamah, M. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Upt Pengelolaan Sumber Daya Air Tumpang). *Jurnal Riset Manajemenprodi manajemen.Management*, Vol.2 No.2 Oktober 2017, 167-175.
- Ningrum, F. D. C., Haryono, A. T & Fathoni, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dari Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri Di Kcp Kudus. *Journal Of Management*.
- Nursam, N.(2017). Manajemen Kinerja. *Journal Of Islamic Education*
- Putri, H. (2017). Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar. Skripsi. Universitas Islam Negeri. Makassar.
- Rahmawati, D. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Salatiga*. Diakses tanggal 13 Juni 2021, dari Universitas Semarang.
- Rambe, J., & Isnaria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Maschil Sukses Makmur (New Vision). *Jurnal Manajemen FE-UB*
- Rusmaini., & Tanjung H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*, Vol.2, No.2, Hal 1-15

Sihaloha, F. A. S, & Purnawati. S. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran (Promoton & People) Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Memilih Smp Rakyat. *Jurnal Ecodunamika*.

Suwandono, Y., & Laksmi,V. V. (2019). *MANAJEMEN PERUBAHAN MENUJU ORGANISASI BEKINERJA TINGGI*. Yogyakarta : Deepublish.

Taufiqurokhman. (2009).*Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeritas Prof.Dr.Moestopo Beragama.

Wibowo . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : CV.R.A.De.Rozarie

Wibowo . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : CV.R.A.De.Rozarie