



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 15%

Date: Minggu, Januari 12, 2020

Statistics: 406 words Plagiarized / 2799 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

ANALISIS MOTIVASI **DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN** SALES FORCE PADA **PT AGRO BOGA UTAMA** CABANG BANJARMASIN. ABSTRAK Siti Aminah¹, Rahmi Widiyanti², Teguh Wicaksono³ Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang **makanan beku atau frozen** food.

yang berlokasi kompleks pergudangan bumi basirih D6, di Jalan Gubernur Soebarjo, basirih, aluh-aluh, banjarmasin, kalimantan selatan 70242. **Penelitian ini bertujuan untuk** menguji : (1) kinerja karyawan pada **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin (2) peran motivasi **dalam meningkatkan kinerja karyawan** pada **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin. **Penelitian ini menggunakan** rancangan penelitian deskriptif kualitatif.

Peneliti ini dari hasil kinerja karyawan team sales force pada perusahaan **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) kinerja karyawan yang harusnya disupport setiap pekerjaannya agar kedepanya meberikan kontribusi yang bagus kepada perusahaan. (2) peran motivasi **dalam meningkatkan kinerja karyawan** sangat penting agar sales force termotivasi dalam pekerjaan dengan mendapatkan bonus karyawan akan lebih royal ke perusahaan.

Demikian menunjukan bahwa **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin kurang bagus dalam memberikan bonus kepada kinerja karyawan seharusnya perusahaan lebih royal kepada karyawan **untuk mendapatkan bonus**. Kata Kunci : Kinerja Karyawan, dan peran motivasi ABSTRACT **PT Agro Boga Utama** Banjarmasin Branch is a company engaged in frozen food or frozen food.

which is located in the Basirih D6 earth warehousing complex, on Jalan Soebarjo Governor, Basirih, Aluh-Aluh, Banjarmasin, South Kalimantan 70242. This study aims to examine: (1) the performance of employees at PT Agro Boga Utama Banjarmasin Branch (2) the role of motivation in improving employee performance at PT Agro Boga Utama Banjarmasin Branch. This research uses descriptive qualitative research design.

This researcher from the results of the performance of the sales force team employees at the company PT Agro Boga Utama Banjarmasin Branch. The results of this study indicate: (1) the performance of employees who should be supported in each of their jobs so that in the future they will make a good contribution to the company.

(2) the role of motivation in improving employee performance is very important so that the sales force is motivated at work by getting employee bonuses to be more generous to the company. So, according to the authors the results of the study show that PT Agro Boga Utama Banjarmasin Branch is not good enough in giving bonuses to employee performance.

Companies should be more generous to employees to get bonuses. Keywords: Employee Performance, and the role of motivation

PENDAHULUAN Perusahaan PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan bahan baku makanan yang utama daging beku dan memiliki jenis produk lebih dari 200 produk, yang tidak dapat dikelompokkan dalam beberapa kode persediaan, berdasarkan kualitas dan jenis serta harga.

PT Agro Boga Utama adalah perusahaan di bidang bahan pangan frozen yang bergerak dibidang distributor frozen food. Hasil kinerja dapat dilihat dari setiap tugas dan bertanggung jawab nya setiap karyawan mengecek orderan dan pengiriman, invoice pelanggan tiap hari untuk mengisi laporan setiap harinya yang telah diberikan, semua data pelanggan dihubungi melalui telepon yang sudah disediakan oleh kantor, untuk menanyakan orderan selanjutnya, kemudian mencatat orderan pelanggan dan dimasukkan ke dalam suatu sistem No Virtual Account pelanggan PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin, setiap karyawan wajib melakukan tugas secara rutinitas sesuai schedule yang diberikan dan proses pekerjaan pelayanan kepada pelanggan terhadap pengaduan pelanggan karna ketidak sesuaian produk atau ada kecacatan karna itu pelanggan bisa komplain dan retur produknya.

Motivasi hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Menyatakan pendapatnya bahwa kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendapat dorongan karyawan tersebut bekerja dengan semangat serta dapat memberikan peranan positif terhadap pekerjaan-pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Biasanya insentif adalah alat pendorong yang sering diberikan sebagai motivasi kepada karyawan.

Orang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif besar kecilnya insentif motivasi bekerja tergantung pada nilai itu masing-masing individu. Selain insentif perusahaan juga biasanya memberikan reward berupa seperti tunjangan uang makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, tour, dan penghargaan terhadap karyawan perusahaan hingga pada akhirnya tujuan sebuah perusahaan bisa tercapai.

Reward juga mempengaruhi semangat dan motivasi yang ada pada karyawan agar

bekerja dengan keras. Pemberian motivasi bentuk reward berupa tunjangan uang makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tour, dan penghargaan seperti itu akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki.

METODE PENELITIAN Jenis penelitian yang akan dilaksanakan adalah deskriptif kualitatif yaitu jenis data atau fakta yang diperoleh bukan berupa angka-angka tetapi dapat berupa hasil pendapat atau pernyataan fakta sejarah dan lain-lain. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin komplek pergudangan bumi basirih D6, jl.

Gubernur Soebardjo, Basirih, Aluh-Aluh, Banjar, Kalimantan Selatan 70242. HASIL PENELITIAN Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin penulis memperoleh beberapa informasi parameter kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai berikut : 1) Kinerja karyawan sales force PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin. Tabel 4.1

kinerja karyawan PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin Keterangan _Bulan _Parameter _AR _Grand total PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin _agustus _Value 4 kategori Cutumer aktif _71% 75% 50% _ Sumber : PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin Pada bulan agustus pencapaian 71% tidak mencapai 100% untuk menutup target bulan agustus karena terjadinya kekosongan barang yang dibutuhkan oleh konsumen.

Dan pada bulan agustus parameter kategori pencapaian 75% karna terjadi kosongnya barang team menawarkan agar tetap mendapatkan dalam 1 invoice terjadi transaksi 4 item, dan inilah kinerja karyawan setiap melakukan penawaran customer. Pada bulan agustus parameter customer sangat menurun 50% pencapaian, karena pada bulan agustus terjadinya barang kosong sehingga customer rata-rata tidak mengambil pada PT Agro Boga Utama, karna kebutuhan customer berbeda-beda.

Cara kinerja sales force : masuk kantor absen mencek yang ingin dikirim melalui Axima menghubungi customer setiap pagi melalui telpon, whatsapp menawarkan produk yang dijual PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin menawarkan dengan cara memberikan penawaran harga beserta kuantiti untuharga pengajuan, lalu bila sudah disetujui memberikan kabar untuk pengiriman dan kembali Axima.

2) Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin Gaji/upah Salah satu sumber yang diharapkan setiap bulan

bagi karyawan yang bekerja. Besar gaji seorang karyawan merupakan gaji pokok yang di tambah dengan gaji imbalan dan masa kerja. Di PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin pemberian gaji/upah akan di berikan pada tanggal 28 yang di inginkan oleh karyawan tanggal.

Dengan gaji/upah yang di berikan oleh perusahaan sebesar Rp. 2.700.000/bulan dan itu akan di terima setiap bulan nya. Insentif . PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin sendiri memiliki sistem pemberian insentif berupa margin yang didapatkan dalam pencapaian value di kali 22,5%. Pembayaran insentif biasaya di bayarkan setiap bulan di tanggal 28, bila ada over due di tagihan maka insentif akan di cairkan di bulan ke 2.

Reward Reward adalah adalah suatu hadiah yang di berikan individu atau kelompok jika melakukan kontribusi yang baik kepada perusahaan. hadiah bisa berupa jalan-jalan ke pantai, atau keluar kota, umroh, bonus berupa uang, atau perhiasan. Namun ada kalanya juga reward tidak berupa hadiah yang mahal bisa juga memberikan satu hari off jika karyawan mencapai target dan menguntungkan bagi perusahaan Jenjang karir Jenjang karir PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin adalah semua jabatan (pekerja) yang mempunyai tanggung jawab individu dan dalam organisasi, yang bisa memberikan kontribusi tinggi kepada perusahaan selama kinerja karyawan bagus, hasil performance bagus dan kemungkinan besar akan dinaikan jabatan ke sales surpervisor, assistant sales manager, branch manager, yang menurut perusahaan sesuai dengan kemampuan kinerja karyawan mampu untuk handle dalam pekerjaan.

Tunjangan Tunjangan karyawan bagian dari imbalan yang biasanya mencakup (tunjangan transformasi dan uang makan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya). Tunjangan tranfortasi dan uang maka Tunjangan tranfortasi dan uang makan adalah suatu bentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan akan memperhatikan hal tersebut, PT Agro Boga Utama mengeluarkan tunjangan tranfortasi dan uang makan sebesar Rp.600.000/bulan di terima setiap tanggal 10.

Tunjangan kesehatan Tunjangan kesehatan adalah salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap kelangsungan kerja seorang, oleh karena itu setiap perusahaan akan memperhatikan hal tersebut, hanya saja besar nya yang di tanggung oleh perusahaan berbeda-beda. Terkadang berupa uang ada juga yang berupa pengobatan. PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin dalam hal ini tunjangan kesehatan masing-masing karyawan mendapat jaminan BPJS untuk berobat apabila sakit di luar jam kerja.

Pemberian tunjangan berupa tunjangan kesehatan dari perusahaan adalah merupakan mendorong atau semangat dari perusahaan untuk karyawan dan jaminan kesehatan yang di berikan merupakan kewajiban dari perusahaan kepada para karyawan agar mereka bisa bekerja dengan baik dan bisa lebih meningkatkan kerja. Tunjangan hari raya Tunjangan hari raya merupakan hak pendapatan kerja yang wajib di bayarkan oleh perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.

Hari raya idul fitri bagi pekerja beragama islam, hari raya natal bagi pekerja yang beragama Kristen khatolik dan protestan, hari raya Nyepi bagi para pekerja beragam hindu dan hari raya waisak bagi para pekerja yang beragama budha. PT Agro Boga utama Cabang Banjarmasin memberikan thr kepada karyawan yang (H-7) hari keagamaan pekerja agar memberi keleluasaan bagi para pekerja menikmatinya bersama keluarga.

Peralatan dan fasilitas kerja Pimpinan yang mempunyai komitmen terhadap kinerja maksimum menyadari bahwa salah satu tanggung jawab utamanya ialah menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kesuksesan. Adapun tanggung jawab lainnya adalah menyediakan sumber daya yang memadai agar pekerjaan itu dapat diselesaikan dengan efektif dan tepat waktu.

Dalam hal ini PT Agro Boga Utama memfasilitasi karyawan dengan menyediakan telpon dengan status inventaris. Dan printer untuk mencetak invoice yang berada di admin dan gudang, dan komputer yang saat ini di gunakan oleh branch manager, admin sales, where haouse, kasir, hrga, dan terkadang lambat sehingga memperlambat aktivitas, dan membuat custumor lama menunggu karna invoice tak tercetak.

Laptop yang di gunakan oleh supervisor, assistant manager, branch manager, kepala gudang, kepala admin , serta fasilitas AC, seragam, galon minum, kasur, alat steam cuci motor dan mobil jet Cleaner. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Dari hasil penelitian yang telah di lakukan pada bagian terdahulu oleh penulis yang terdiri dari beberapa variable yaitu : motivasi langsung dan tidak langsung. Gaji Sangat jelas gaji mempunyai peranan penting terutama dalam hubungannya sebagai pendapatan karyawan.

Pembayaran gaji melambangkan suatu kebijaksanaan tertentu dari pihak manajemen perusahaan yang wajib di pertahankan agar karyawan selalu termotivasi dalam bekerja. Maka daya kerja mungkin menyusut dalam kasus ketidakadilan negative, atau akan meningkat, pada ketidakadilan yang positif. Dengan ada peraturan upah minimum provinsi (UMP) melalui surat keputusan gubernur kalsel nomor 188.44/0492/KUM/2017, maka di tetapkan upah minimum provinsi (UMP) Kalimantan selatan tahun 2019 Rp.

2.651.781.

Menurut penulis **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin dalam membrikan gaji /upah kepada karyawanya kurang baik walau pemberian gaji tepat waktu. Terlepas dari penulis menginginkan **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin memberikan gaji/upah pada tanggal 30 dan memberikan uang transfort dan makan Rp.150.000/minggu. Hal yang ini di maksutkan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif Dengan adanya imbalan berupa **insentif yang di berikan kepada karyawan** akan membentuk kinerja yang di hasilkan pun sangat baik bagi perusahaan. Sistem pemberian insentif pada **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin dengan cara memberikan target value dengan pencapaian 100% kepada sales force, 4 kategori produk 100%, customer aktif 38 outlet, dengan imbalan insetif berupa margin dalam untung perproduk yang dijual dikali 22,5% itulah **insentif yang di** dapatkan perhari dan pembayaran sistem transfer bila capai target akhir bulan akan di transfer bersama gaji di bulan berikutnya.

Menurut penulis untuk sistem insentif yang diterapkan kurang baik seharusnya pada **PT Agro Boga Utama** tidak menerapkan customer aktif 38 outlet perbulan jika diterapkan maka order outlet tidak di batasi order minimal Rp.500.000. Karena keperluan konsumen setiap bulan nya berbeda-beda untuk penyimpanan (Frezer) terbatasai. Seharusnya ada support frezer dari perusahaan untuk custumer sehingga pembelian custumer sampai Rp.500.000.

Sehingga mudah untuk customer aktif 38 agar bisa mendapatkan insentive dan **dapat meningkatkan kinerja karyawan** . Rewart Demi memotivasi karyawan **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin dan perusahaan bidang makanan beku (frozen food) memberikan rewart kepada karyawan jalan jalan kepantai, dan keluar kota jalan jalan bila perusahaan mendapatkan keuntungan akan diadakan setiap bulan nya untuk liburan.

Namun halnya **PT Agro Boga Utama** Cabang Banjarmasin yang di lakukan kurang baik karena rewart yang di terapkan hanyalah belum terjadi kepada karyawan. Dan penulis mengharapkan keluarga karyawan juga diperbolehkan ikut tanpa ada tambahan biaya yang dibebankan kepada karyawan. Hal ini seharusnya rewart segera di terapkan agar **dapat meningkatkan kinerja karyawan**.

Jenjang karir Jenjang karir mempunyai peran penting bagi karyawan **PT Agro Boga**

Utama Cabang Banjarmasin yang mempunyai status karyawan tetap untuk kedepannya menjadi perusahaan. Dan gaji pun naik sesuai dengan jabatan yang diberikan oleh perusahaan dengan begitu kinerja karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan semangat karyawan itulah yang akan menjadi ujung tombak perusahaan.

Tunjangan Adapun tunjangan yang di berikan oleh PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin yaitu berupa tunjangan tranfortasi dan makan, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Di lihat dari tunjangan tranfortasi, makan dan sewa kendaraan yang di berikan oleh PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin sebesar Rp.600.000 perbulan secara tetap. Hal ini belum sesuai mengingat harga BBM Rp.7.850 perliternya dan harga makanan Rp.15.000 sampai Rp.20.000 perposinya belum biaya untuk sewa kendraan.

Tunjangan kesehatan yang di berikan berupa BPJS sudah cukup baik karena perusahaan sudah bertanggung jawab atas diri karyawan yang bekerja di lapangan, sehingga karyawan bisa konsentrasi dipekerjaan mereka waktu di lapangan. Tunjangan THR yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang setiap 12 atau 24 bulan memperpanjangkan kontrak THR mereka tetap mendapatkan THR sebulan gaji pokok.

Peralatan dan fasilitas kerja yang memadai Perbaikan fasilitas dan pengadaan peralatan hal yang mutlak sehingga dapat menambahkan semangat dan memotivasi karyawan. PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin di harapkan dapat memberi dan solusi dan dapat di realisasikan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. PENUTUP Pada akhir penulisan ini akan di simpulkan dan saran-saran berdasarkan tinjauan pustaka yang telah di paparkan dan pengetahuan dari objek penulisan ini maka dapat di simpulkan : Kinerja sales force bahwa pada bulan juni 2019 total penjualan karyawan sales sales force mencapai 90% dengan target Rp.7.754.775.000, pada bulan juni hasil penjualan meningkat, kemudian pada bulan juli 2019 terjadi penurunan penjualan 65% dengan target Rp.7.490.324.000, pada bulan Agustus terjadi kenaikan lagi sebesar 71% dengan target Rp.7.303.913.000.

Dan bisa juga dilihat dari Key performance indicator sales force, dan sering terjadi stok produk kosong digudang sehingga penjualan tidak stabil. Lalu rutinitas setiap pagi menawarkan produk melalui telpon, whatshap untuk memberikan harga terbaru dan stok terupdate. Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan itu seperti Gaji/upah adalah Salah satu sumber yang diharapkan setiap bulan bagi karyawan yang bekerja.

Besar gaji seorang karyawan merupakan gaji pokok yang di tambah dengan gaji imbalan dan masa kerja. dan insentif juga meningkatkan kinerja karyawan bonus yang

telah di berikan kepada karyawan, target yang di berikan agar mencapai target value, actual perprodukt, customer active, 4 kategori jika tingkat target tercapai yang di inginkan oleh perusahaan maka program bonus akan di cairkan di bulan berikutnya dan reward adalah suatu hadiah yang di berikan individu atau kelompok jika melakukan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

dan jenjang karir PT Agro Boga Utama Cabang Banjarmasin adalah semua jabatan (pekerja) yang mempunyai tanggung jawab individu dan dalam organisasi, yang bisa memberikan kontribusi tinggi kepada perusahaan selama kinerja karyawan bagus dan hasil performance bagus. Tunjangan karyawan bagian dari imbalan yang biasanya mencakup (tunjangan transformasi dan uang makan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya).

DAFTAR PUSTAKA Amstrong, MischaIl, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofian dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. Andie, 2018. Manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Cv Andi Offset, Yogyakarta. Bintoro, 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Penerbit Gava Media, Yogyakarta. Deddy, 2019. Manajemen kinerja. Penerbit PT Grasindo, Jakarta. Hamali Yusoef Arif, 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia.

Caps (center for academic publishing service). Yogyakarta. Hery, 2019. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Gava Media, Yogyakarta. Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill. Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I.

Penerbit LepKhair. Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta. Sedarmayanti, 2009. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Cv mandar maju, Bandung. Siswanto, 2019.

Pengantar manajemen, PT Bumi Aksara, Jakarta Suhardie, 2018. Pengantar Manajemen dan aplikasinya. Penerbit Gava Media, Yogyakarta. Wibowo, 2013. Perilaku dalam organisasi. PT RajaGrafindo, Edisi ke 1, cetakan ke 5, Rajawali pers, Depok.

INTERNET SOURCES:

0% - Empty
1% - <https://agenfrozenfood.co.id/produsen-ma>
0% - <https://repository.ugm.ac.id/cgi/exportv>
0% - <https://mafiadoc.com/jurusan-ekonomi-pem>
0% - <https://issuu.com/epaper-kmb/docs/bpo250>
0% - <https://issuu.com/koranpagiwawasan/docs/>
0% - <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/k>
0% - <https://lokerindo.web.id/?page=industri&>
0% - <https://www.sciencedirect.com/science/ar>
0% - <https://study.com/academy/lesson/what-is>
0% - <https://repository.ugm.ac.id/cgi/exportv>
0% - <http://repository.unikama.ac.id/270/3/IL>
0% - <https://www.indonetwork.co.id/daging-sap>
0% - <https://www.akuntt.com/feeds/posts/default>
0% - <https://dollybastian.blogspot.com/2011/0>
0% - <https://id.scribd.com/doc/199484175/Peng>
0% - <http://eprints.umm.ac.id/37919/3/jiptumm>
1% - http://repository.upi.edu/3306/4/S_PEM_0
1% - <https://junaardas.blogspot.com/2010/02/f>
0% - <http://eprints.dinus.ac.id/8740/1/jurnal>
0% - <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/A>
0% - <http://www.powershow.com/viewfl/42dc39-N>
0% - <https://sitikhotijah06.wordpress.com/201>
0% - <https://www.kitapunya.net/2015/09/faktor>
0% - <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php>
0% - <https://batik-guru.blogspot.com/2012/06/>
0% - <https://indriwriting.blogspot.com/2012/0>
0% - <https://www.3pl.co.id/cara-efektif-manaj>
0% - <https://eprints.uns.ac.id/3420/1/1009609>
0% - <https://id.scribd.com/doc/182572895/bisn>
0% - <https://dinamahdinanur.blogspot.com/2011>
0% - <https://hestitrimulyani09.blogspot.com/#>
0% - <https://www.bursakarier.com/index.php?pa>
0% - <https://syarifudin-manajemensumberdayama>
0% - <https://manajemenekonomi09.blogspot.com/>
0% - <https://brainly.co.id/tugas/15680165>

0% - <https://garryaditya.blogspot.com/2010/04>
0% - <https://pinjamanonlinecepat.co.id/cair/p>
0% - <https://www.finansialku.com/cara-memotiv>
1% - <https://belajarjadihrd.blogspot.com/>
1% - <https://www.kaskus.co.id/thread/559ddd5b>
1% - <https://id.wikihow.com/Meraih-Kesuksesan>
0% - <https://ekonominator.blogspot.com/2017/0>
0% - <https://es.scribd.com/document/318692591>
1% - <https://www.bukalapak.com/p/industrial/m>
0% - <https://id.123dok.com/document/8yd909jz->
0% - <https://qym7882.blogspot.com/2009/04/>
1% - <https://kassel.prokal.co/read/news/12051>
0% - <https://www.pizzazzanapoli.it/prosentase>
0% - <https://maybezpeko.blogspot.com/2014/04/>
0% - <https://stepbysteppaytren.blogspot.com/>
0% - <https://www.scribd.com/document/36425916>
0% - <https://juliusruntu.blogspot.com/2013/02>
0% - <https://contohsop.com/contoh-sop-perusah>
0% - <https://youngster.id/home/>
0% - https://mafiadoc.com/bahasa-indonesia_59
0% - <https://id.scribd.com/doc/108562410/LKPP>
0% - <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.p>
0% - <https://eprints.uns.ac.id/3420/1/1009609>
0% - <https://id.scribd.com/doc/264696972/Pere>
0% - <https://officemanagementforteen-lp3imaka>
0% - <http://loker.akademitelkom.ac.id/?page=k>
0% - <https://syarifudin-manajemensumberdayama>
0% - <http://eprints.undip.ac.id/view/subjects>
0% - <https://koleksidapus.blogspot.com/2015/1>
0% - <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui>
1% - <http://eprints.umm.ac.id/50776/43/PENDAH>
1% - <https://dunia-kesmas.blogspot.com/2017/1>
1% - <https://bintaher13.blogspot.com/2017/02/>
0% - <https://id.scribd.com/doc/148357818/0661>