

Analisis Kinerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Toko *Online Princeshop*

Employee Performance Analysis In An Efforts To Improve Work Productivity In Princeshop Online Store

Sabrina Putri Lestari¹, Denny Murdani

¹⁻², Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Nama Penulis¹, email: sabrina10121644@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 18/07/2025
Diterima: 21/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Produktivitas, Kinerja, Toko *Online Princeshop*

Keywords:
Productivity, Performance,
Princeshop Online Store

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362
p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan produktivitas kerja di Toko *Online Princeshop* yang berlokasi di Ujung Berung, Kota Bandung. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian target dalam bisnis *Online* yang semakin kompetitif. Pendekatan penelitian menggunakan studi kasus dengan metode kualitatif, yang meliputi observasi, wawancara, kepada karyawan serta manajemen. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa produktivitas kerja yang terjadi di toko *Online Princeshop* cukup baik namun belum optimal, hal tersebut bisa dilihat dari inisiatif yang dilakukan oleh karyawan masih tergolong sangat minim dan juga untuk target harian yang diberikan karyawan belum sepenuhnya karyawan menyelesaikan target tersebut masih ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target hariannya. Salah satu penyebab hal tersebut yaitu terjadinya lonjakan permintaan. Upaya yang dilakukan oleh Toko *Online Princeshop* Melalui pelatihan ulang, evaluasi rutin, penerapan target kerja harian dan perusahaan berusaha mengatasi berbagai kendala yang selama ini menghambat efisiensi kerja

A B S T R A C T

This study aims to evaluate the performance of employees as well as efforts made by management in improving work productivity at Princeshop Online Store located in Ujung Berung, Bandung City. Employee performance is the main factor that determines operational success and target achievement in an increasingly competitive Online business. The research approach uses a case study with qualitative methods, which include observation, interviews, and distributing questionnaires to employees and management. The results of the study reveal that the work productivity that occurs in the Online store Princeshop is quite good but not optimal, this can be seen from the initiative carried out by employees is still relatively very minimal and also for the daily target given by employees, not all employees have completed the target there are still some employees who cannot complete their daily target. One of the causes of this is the surge in demand. Efforts made by the Online Store Princeshop Through retraining, regular evaluation, implementation of daily work targets and companies trying to overcome various obstacles that have been hindering work efficiency.

1. Pendahuluan

Perkembangan pesat industri *E-commerce* telah membuka peluang dan tantangan besar di berbagai jenis usaha, termasuk toko *Online*. Dalam situasi persaingan yang semakin intens, peningkatan produktivitas karyawan menjadi faktor penting yang dapat menentukan kesuksesan sebuah bisnis, termasuk di Toko *Online Princesshop*. Toko *Online* ini, yang fokus pada penjualan produk fashion dan aksesoris, membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan yang memadai, tetapi juga dapat bekerja dengan efisien dan efektif dalam menghadapi permintaan pasar yang terus berubah.

Toko *Online* adalah sebuah platform atau situs web yang memungkinkan individu atau perusahaan untuk menjual produk dan layanan melalui internet. Pembeli dapat melihat berbagai pilihan produk, memilih yang mereka inginkan, dan melakukan pembelian tanpa harus pergi ke toko offline. Toko *Online* biasanya dilengkapi dengan berbagai fitur seperti katalog produk, sistem pembayaran, dan layanan pengiriman. Beberapa contoh toko *Online* yang populer termasuk Tokopedia, Bukalapak, Shopee, dan Lazada. Data statistik *E-commerce* pertumbuhan di Indonesia, nilai ini terus mengalami peningkatan sejak tahun 2019, berikut diagramnya:

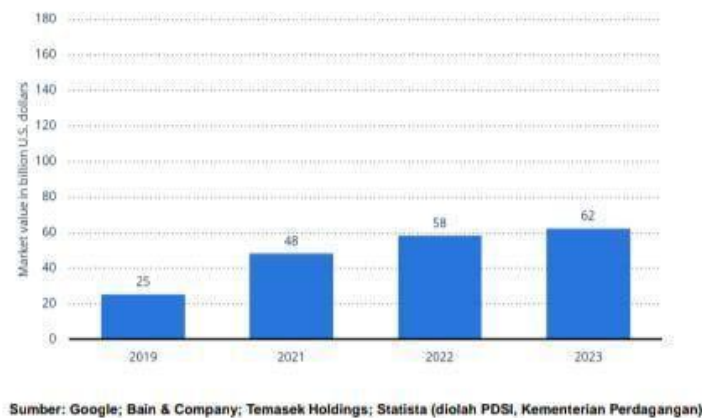


Diagram 1 Pertumbuhan *E-commerce* di Indonesia tahun 2019 – 2023

Diperkirakan jumlah pengguna pasar *E-commerce* di Indonesia akan terus tumbuh antara tahun 2024 dan 2029, dengan penambahan sekitar 33,5 juta pengguna (+51,03 persen). Setelah sembilan tahun berturut-turut mengalami kenaikan, angka ini diperkirakan akan mencapai 99,1 juta pengguna pada tahun 2029, mencatatkan angka tertinggi baru. Secara khusus, jumlah pengguna pasar *E-commerce* terus mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut tabel Data statistik pertumbuhan pengguna *E-commerce* di Indonesia:

Dengan begitu kinerja karyawan sangat diperhatikan dalam fenomena ini karena bisa memberikan dampak terhadap produktivitas performa setiap toko *online*. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di toko *Online*, antara lain keterampilan individu, motivasi kerja, sistem manajerial yang diterapkan, serta penggunaan teknologi yang mendukung operasional. Selain itu, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti insentif yang adil, pengakuan atas pencapaian, dan kesempatan untuk pengembangan karir, juga berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja.

Produktivitas karyawan rendah, hal ini dapat menyebabkan peningkatan biaya operasional, penurunan kepuasan pelanggan, serta potensi hilangnya pelanggan tetap. Sebaliknya, kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan efisiensi operasional, penjualan yang lebih baik, serta memperkuat posisi kompetitif toko *Online* di pasar. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Toko *Online Princesshop*, guna merancang kebijakan dan program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas.

Analisis kinerja karyawan merupakan langkah penting untuk mengukur seberapa besar kontribusi individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Di Toko *Online Princesshop*, produktivitas karyawan sangat terkait dengan berbagai elemen, seperti kecepatan pemrosesan pesanan, kualitas layanan pelanggan, manajemen stok barang yang efisien, serta kemampuan dalam melakukan promosi dan pemasaran digital. Oleh karena itu, analisis

kinerja yang rutin perlu dilakukan agar perusahaan dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan peningkatan. Toko *Online Princesshop* tidak hanya bertujuan untuk mengukur sejauh mana tujuan perusahaan tercapai, tetapi juga untuk merancang langkah-langkah perbaikan yang dapat terus meningkatkan produktivitas. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat daya saing Toko *Online Princesshop*, memastikan kepuasan pelanggan yang tinggi, dan mendukung pertumbuhan serta perkembangan bisnis secara keseluruhan.

Dengan mengatasi permasalahan ini, Toko *Princesshop* dapat meningkatkan kualitas SDM dan meningkatkan kinerja bisnis. Dari fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Studi Kasus Toko *Online Princesshop* di Ujung Berung Kota Bandung”.

2. Kajian Teori

Manajemen

Kata manajemen atau management dalam bahasa Inggris berasal dari kata kerja *to manage*, yang berarti mengelola, mengatur, dan mengendalikan sesuatu. Menurut (Pardi, 2025) manajemen adalah sebuah proses yang mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, serta mengendalikan guna mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen sangat penting untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan organisasi. Orang yang bertugas mengatur, merumuskan, dan melaksanakan berbagai tindakan manajerial disebut manajer. Dengan demikian, manajemen dapat disimpulkan sebagai serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup koordinasi usaha anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut (Nengsih, 2023) Kinerja dapat didefinisikan sebagai total kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mencapai tujuan kerja secara optimal, dengan hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan upaya yang dikeluarkan. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Jika hasil kerja mencapai atau melebihi standar yang ada, maka kinerja karyawan dapat dikategorikan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut (Sumitra, 2023) kinerja karyawan berkaitan dengan rangkaian hasil yang dicapai serta pelaksanaan pekerjaan oleh individu dalam suatu organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Ketika produktivitas karyawan terus menunjukkan peningkatan yang berarti dari waktu ke waktu, pencapaian target perusahaan akan menjadi lebih mudah. Terlebih lagi di era industri 4.0 saat ini, di mana persaingan antar perusahaan semakin kompetitif, setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Menurut (Dwi Peny, 2021) Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai pola pikir positif yang mencerminkan dorongan untuk terus meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai. Sikap ini berlandaskan pada keyakinan bahwa kinerja seseorang hari ini bisa lebih baik daripada hari sebelumnya, dan esok hari akan lebih baik lagi dibandingkan hari ini.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, di mana data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan visual seperti gambar, bukan dalam bentuk angka. Realitas yang diteliti dipahami secara menyeluruh dan holistik, tanpa memisahkan atau mengukur bagian-bagian tertentu dari fenomena tersebut. Menurut Sutopo (Rokhamah, 2024) menyatakan bahwa penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam fenomena yang terjadi dalam kehidupan sosial. Peneliti tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga menggambarkan konteks sosial dan budaya yang melingkupi fenomena yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk mempelajari pengalaman, pandangan, atau perspektif individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan data primer dari perusahaan. Setelah itu di data dianalisis dengan di reduksi data, lalu disajikan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, di mana peneliti mengumpulkan informasi atau data mengenai tanggapan dari serangkaian pertanyaan melalui wawancara dengan informan. Data yang diperoleh berasal dari wawancara dengan beberapa informan yang dilakukan kepada karyawan. Data penjualan Toko *Online Princesshop* selama periode enam bulan, terhitung sejak Januari hingga Juni, memberikan gambaran mengenai tren performa bisnis dan tingkat keberhasilan strategi pemasaran yang dijalankan

Tabel 1. Jumlah Penjualan bulan Januari – Juni 2025 (Sumber: Data Perusahaan (2025))

Bulan	Makeup	Legging	Kemeja	Celana Joger	Total Penjualan
Januari	220	150	100	130	600
Februari	260	180	140	120	700
Maret	310	200	160	130	800
April	340	210	180	170	900
Mei	380	230	200	190	1.000
Juni	300	190	160	150	800

Selama periode Januari hingga Juni 2025, *Princesshop* mencatat performa penjualan yang cukup konsisten untuk empat jenis produk utama: makeup, legging, kemeja, dan celana joger. Penjualan bulanan berkisar antara 600 hingga 1.000 resi, sejalan dengan target rata-rata 500–1.000 pengiriman per bulan. Awal Tahun (Jan–Mar): Penjualan menunjukkan tren positif, meningkat dari 600 ke 800 resi. Pertumbuhan ini kemungkinan dipengaruhi oleh momentum awal tahun dan promosi aktif. Pertengahan Tahun (Apr–Mei): Angka penjualan terus naik, mencapai puncaknya di bulan Mei dengan 1.000 resi, mungkin karena meningkatnya permintaan menjelang hari besar seperti Lebaran. Akhir Semester (Juni): Terjadi sedikit penurunan menjadi 800 resi, yang bisa jadi merupakan efek dari penurunan aktivitas belanja setelah masa promosi besar.

Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kualitas layanan pada toko *Online*. Melalui penilaian yang terstruktur, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan bekerja secara optimal dan berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan serta efisiensi proses bisnis.

Menurut hasil wawancara terhadap pimpinan di toko *online Princesshop*. Secara umum, produktivitas kerja karyawan di Toko *Online Princesshop* sudah berjalan dengan baik tapi masih perlu ditingkatkan lebih untuk mendapatkan kualitas kerja yang maksimal. Permasalahan yang terjadi di *Pricenshop* yaitu salah satunya dalam penyelesaian tugas harian sering kali tidak tepat waktu, terutama saat volume pesanan meningkat. Inisiatif dan ide baru dari karyawan juga masih minim, yang menandakan kurangnya keterlibatan dan motivasi dalam bekerja. Penilaian dari komunikasi antar karyawan sudah cukup baik koordinasi antar departemennya. Tingkat disiplin karyawan sudah baik yang selalu datang ke tempat kerja selalu tepat waktu.

Divisi penjualan menunjukkan kinerja yang efektif dalam mencapai target, terutama saat program promosi berlangsung. Tim juga aktif memberikan masukan terhadap strategi penjualan. Tantangan utama berasal dari kompetisi pasar dan perubahan tren konsumen. Disiplin kerja cukup baik, meski ketika beban meningkat, perlu pengaturan ulang dalam alur kerja. Kerja sama lintas divisi, terutama dengan admin dan pengiriman, berjalan dengan baik.

Staf admin dinilai cukup teliti dalam menangani data, meskipun sesekali terjadi kekeliruan saat bekerja dalam jumlah besar. Terlihat dari table di atas tugas dalam pencatatan order, membalas chat pelanggan terkadang masih mengalami keterlambatan. Beberapa anggota tim telah mengusulkan penggunaan sistem

otomatisasi yang terbukti membantu mempercepat pekerjaan. Koordinasi dengan divisi terkait seperti penjualan dan gudang berjalan baik, dan tingkat kehadiran serta kepatuhan terhadap aturan kerja sangat tinggi.

Tim pengiriman telah menjalankan tugas secara terstruktur dan terjadwal, meskipun terkadang ada hambatan seperti kurangnya inisiatif dalam meningkatkan efisiensi pengiriman jadi sering mengalami keterlambatan ekspedisi, kesalahan alamat, dan kondisi cuaca. Upaya efisiensi terus dilakukan, seperti melalui evaluasi *route* dan data pelanggan. Hubungan kerja dengan gudang dan *customer service* sudah berjalan dengan baik, dan kedisiplinan staf dipantau melalui sistem digital.

Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, Produktivitas kinerja karyawan di Toko *Online Princesshop* saat ini masih menghadapi beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian serius. Beberapa karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik, namun secara keseluruhan produktivitas tim belum mencapai tingkat yang optimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi rendahnya produktivitas adalah kurangnya inisiatif dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas karyawan masih bersikap pasif dan hanya menunggu instruksi tanpa memberikan masukan atau ide-ide baru. Misalnya, dalam strategi penjualan maupun efisiensi pengiriman, partisipasi karyawan dalam memberikan saran masih sangat minim.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, manajemen telah melakukan sejumlah langkah perbaikan. Di antaranya adalah pelatihan ulang untuk meningkatkan pemahaman karyawan terhadap SOP, pemberian target harian yang jelas, serta pengetatan sistem absensi dan kedisiplinan kerja. Selain itu, telah dilakukan perbaikan pada alur komunikasi internal dengan membentuk koordinator tim dan mengadakan evaluasi rutin. Perusahaan juga harus menerapkan program apresiasi untuk mendorong karyawan lebih aktif dalam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pengertian menurut Menurut (Dwi Peny, 2021) Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai pola pikir positif yang mencerminkan dorongan untuk terus meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja manajemen berharap karyawan dapat lebih terlibat secara aktif dalam pengembangan operasional toko. Budaya kerja yang disiplin, komunikatif, dan penuh inisiatif akan terus ditanamkan agar kinerja tim dapat meningkat secara berkelanjutan. Dengan perbaikan produktivitas ini, diharapkan proses kerja menjadi lebih efisien, pelayanan kepada pelanggan semakin cepat dan akurat, serta daya saing toko di pasar *Online* bisa terus meningkat. Peran aktif setiap individu dalam tim sangat dibutuhkan agar tujuan bersama perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa manajemen memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas kerja, terutama dalam bisnis *Online* seperti Toko *Online Princesshop*. Strategi manajemen yang mencakup pelatihan, motivasi, pemberian insentif, dan pengawasan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Secara praktis, perusahaan sejenis dapat menerapkan pendekatan tersebut untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan pengertian Menurut (Wahyuningsih, 2018) Memberikan pelatihan kepada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan kemampuan, baik dari segi teknis maupun non-teknis. Pengembangan karyawan juga membantu mereka beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kinerja karyawan di Toko *Online Princesshop* menunjukkan perbaikan melalui beberapa langkah pembenahan manajemen, seperti penjadwalan kerja yang sistematis, evaluasi kinerja berkala, briefing harian, serta peningkatan koordinasi dan komunikasi antar tim. Upaya ini memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional, kedisiplinan kerja, dan keterlibatan aktif karyawan. Namun demikian, produktivitas secara umum masih belum optimal. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain kurangnya inisiatif, rasa tanggung jawab, serta sikap pasif sebagian besar karyawan yang hanya menunggu instruksi tanpa kontribusi ide. Target penjualan harian pun belum selalu tercapai, dan sering terjadi keterlambatan dalam pengemasan serta pembaruan stok saat pesanan meningkat. Meski demikian, manajemen menunjukkan komitmen kuat untuk terus meningkatkan produktivitas melalui pelatihan ulang, evaluasi rutin, penetapan target harian, pembentukan koordinator tim, dan pemberian

penghargaan kepada karyawan berprestasi. Lingkungan kerja yang disiplin, efektif, dan terorganisir menjadi fokus utama dalam mendukung peningkatan kinerja.

Saran

Saran terhadap perusahaan yaitu, dengan mengadakan pelatihan ulang secara berkala, terutama untuk bagian yang sering terjadi kesalahan seperti pengemasan dan input data. Tujuannya adalah menyegarkan kembali pemahaman terhadap SOP (Standard Operating Procedure) dan meningkatkan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas.

6. Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terimakasih terhadap perusahaan yang sudah memberikan izin dalam melakukan penelitian ini dan juga terhadap dosen pembimbing yang sudah membantu saya untuk menyelesaikan proses dalam penelitian ilmiah ini.

7. Referensi

- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://ojs.pseb.or.id/index.php/jmeh/article/view/647>
- Ardhana, M. A. (2024). Analisis Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Malela Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://jurnal-eureka.com/index.php/e-jumabi/article/view/196>
- Awangga, G. d. (2023). Pengaruh disiplin kerja motivasi dan pengembangan sdm. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/93dfa1b4-6878-4b9e-99f4-1d4eb77fec2d/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-terhadap-kinerja-pegawai-pada-dinas-pengendalian-penduduk-keluarga-berencana-pemberdayaan-peremp>
- Dwi Peny. (2021). ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR). *Jurnal Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/>
- Fauziah, U. M. (2024). Analisis Manajemen Pemasaran Berbasis Syariah Produk UMKM Melalui Penggunaan Marketplace: Studi Kasus Tiktok Shop Raja Ngemil Tahun 2021-2022. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://journal.ikadi.or.id/index.php/assyirkah/article/view/212>
- Juliandika, S. P. (2025). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. PRIMA KOMPONEN INDONESIA. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1652>
- Kamilah, D. N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/view/4691>
- Kristanto. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/78>
- Liana, L. (2024). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja : Dampaknya terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1398>
- Meisya, D. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/80>
- Muslim, S. (2022). Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Perbankan Syariah*, 1. Diambil kembali dari https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/80115440/265-libre.pdf?1643883397=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPeran_Pengawasan_Dalam_Meningkatkan_Prod.pdf&Expires=1747188238&Signature=deyNGwrUVQ5GLarmTL7Cq~DDiVlzStjcTTCicrKH5L4Q6AybYJbvFDTM0f
- Nengsih. (2023). Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/jam/article/view/361/371>
- Nisrina. (2024). Metode Penelitian Kualitatif Deskriptif. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari http://eprints.umg.ac.id/11683/8/2024_TA_PSI_200701065_Bab%203.pdf

- Nurafni, A. (2023). Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Tri Setya Abadi. *Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fokusemba
- Nurzakiah, E. L. (2024). pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Pardi, N. (2025). Konsep Dasar Manajemen. *Jurnal Pendidikan Kretivitas Pembelajaran*, 1. Diambil kembali dari <https://journalpedia.com/1/index.php/jpkp/article/view/4045>
- Randi. (2025). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF MATERIAL DAN NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOLL PUTRA MARIO KOTA PAREPARE. *Jurnal Ekonomi*, 1. Diambil kembali dari <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/3581>
- Rokhamah. (2024). Metode Penelitian Kualitatif, Teori, Metode dan Praktik. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/568101-metode-penelitian-kualitatif-teori-metod-eb8d5bcc.pdf>
- Ronsumbre, M. S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Manado. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jml/article/view/3574>
- Saputra, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://jibema.murisedu.id/index.php/JIBEMA/article/view/104>
- Sumitra. (2023). Peran Manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/15>
- Sundari, S. (2024). KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MEMBANGUN HARMONI DAN PRODUKTIVITAS DI TEMPAT KERJA. *Jurnal Cakrawala*, 1. Diambil kembali dari <https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca/article/view/74>
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles dan Huberman untuk Riset Akuntansi Budaya. *Pengabdian ilmiah*, 1. Diambil kembali dari <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/md/article/view/2581>
- Wahyuningsih, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari <https://journal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/149>
- Wathon, A. (2024). Pembuatan Toko *Online* Dengan Kombinasi Excel Dan Macro Visual Basic. *Sistem Informasi Manajemen*, 1-15. Diambil kembali dari <https://oj.lapamu.com/index.php/sim/article/view/24>.
- Yanuar, S. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Manajemen*, 1. Diambil kembali dari https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10191123_4A070824110913.pdf