

Manajemen Kinerja Pada Baznaz Jombang

M. Adi Trisna Wahyudi¹, Imam Mukhlis², Moh. Ilham³, Novie Andriani Zakariya⁴,
Nova Rosalia⁵, Nurul Khoiriyatis Saadah⁶, Layin Amiliya Rosyidah⁷

^{1,2} Universitas Negeri Malang, ¹ Universitas Islam Kadiri Kediri, ^{3,4} UIN Sunan Ampel Surabaya

^{5,6} Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

*Corresponding Author: ¹m.adi.2304139@students.um.ac.id, ¹adi.trisna@uniska-kediri.ac.id,
²imam.mukhlis.fe@um.ac.id, ³moh.ilham@uinsby.ac.id, ⁴novie.andriani@uinsby.ac.id,
⁵tulhidayahr621@gmail.com, ⁶nurulkhoiriyatis@gmail.com, ⁷layinmelia@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 09-06-2023

Revised 26-06-2023

Accepted 19-07-2023

Keywords:

Perforance management;
Organization; Baznaz

ABSTRACT

The purpose of this research is to reveal performance management at BAZNAS Jombang with a qualitative descriptive research method. The results of the study show that at BAZNAS Jombang, performance management is applied, such as: data collection performance (collecting), distribution and utilization performance, financial reports. In the process of improving the performance of BAZNAS Jombang employees, namely: holding routine istighosah activities every Friday carried out by all BAZNAS Jombang employees. After the istighosah routine, BAZNAS also adds joint meeting activities, which discuss programs, evaluation, and coaching. These activities are carried out directly from the leadership (Chairman) to evaluate performance and provide employee motivation. Based on these activities, employees can find out the progress of their performance and then improve it. In addition, BAZNAS also improves employee performance by giving rewards to employees who can achieve work targets, work overtime, arrive on time. The encouragement is given to employees in order to obtain work enthusiasm. BAZNAS also improves employee performance with innovative training and development activities. Therefore, BAZNAS every year and every month of Ramadan launches new programs so that employees have a new enthusiasm for work.

© 2023 The Author(s)

DOI : <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>

PENDAHULUAN

Di era persaingan industri 4.0 yang masih berlangsung seperti saat ini, sangat diharapkan peranan segala lini dan aspek untuk melahirkan pemikiran inovatif, karya nyata dan perbaikan demi perbaikan dalam keberlanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif menjadi syarat mutlak untuk dasar perbaikan. Terlebih lagi banyaknya organisasi yang mengalami ketertinggalan perubahan zaman yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Masalah yang menimpa

organisasi tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Diantaranya adalah percepatan teknologi dan pasar yang berubah sangat cepat dan semakin pesat.

Pimpinan dan supervisor dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dengan meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan yang tinggi. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan akan mendukung kinerja suatu organisasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan user (pengguna). pimpinan harus bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan dengan menjamin karyawan agar sadar secara penuh bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas. Perbaikan manajemen kinerja dilakukan tanpa mengenal lelah dan tidak mempunyai akhir. Selaras dengan fenomena ini (Azmy, 2022) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah cara-cara melalui bagaimana para manajer menjamin bahwa aktivitas-aktivitas dan hasil-hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu organisasi yang mengelola dana amil dan zakat adalah BAZNAS Kabupaten Jombang. Dalam prakteknya BAZNAS ini merupakan organisasi yang progresif dan didalamnya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada level staf. (Adha et al., 2019) Mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh terhadap tugas-tugas yang di berikan terhadap masing-masing individu. Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka karyawan tersebut tidak mau mencoba melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan mengalami penurunan. motivasi kerja merupakan seberapa besar upaya untuk mengarahkan usaha untuk mencapai hasil/usaha tertentu. Selaras dengan fenomena ini penelitian (Azmy, 2022) yang mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah cara-cara melalui bagaimana para manajer menjamin bahwa aktivitas-aktivitas dan hasil-hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Karyawan akan menunjukkan motivasi yang tinggi jika harapan dan kebutuhannya dapat terpenuhi.

Pernyataan menarik dari salah satu lembaga pengelolaan zakat di Indonesia yakni “BAZNAS Simbol Kemajuan Perzakatan Indonesia”, menyatakan bahwa lembaga yang satu satunya dibentuk oleh pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas untuk menghimpun dan mendistribusikan Dana zakat pada tingkat nasional adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sehingga dalam hal ini BAZNAS sebagai koordinator dalam mengelola zakat nasional harus sehat dengan memiliki kinerja yang baik dan efisien. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik mengambil judul Manajemen Kinerja pada BAZNAS Jombang.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen Kinerja

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuannya yang sesuai program visi misi yang telah ditata sebelumnya oleh organisasi dan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Konsep kinerja pada suatu lembaga atau organisasi terkait tentang pencapaian prestasi organisasi atau tujuan organisasi yang telah ditata sebelumnya telah terpenuhi (Mahsun, 2006).

Menurut (Azmy, 2022) manajemen kinerja adalah cara-cara melalui bagaimana para manajer menjamin bahwa aktivitas-aktivitas dan hasil-hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. (Jaya & munzir, 2021) Manajemen kinerja adalah suatu proses identifikasi, pengukuran, dan pengembangan yang berkelanjutan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi.

Menurut (Haryono, 2018) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan berbentuk siklus, secara garis besar terdiri dari perencanaan, pembinaan dan pengembangan serta evaluasi.

2. Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

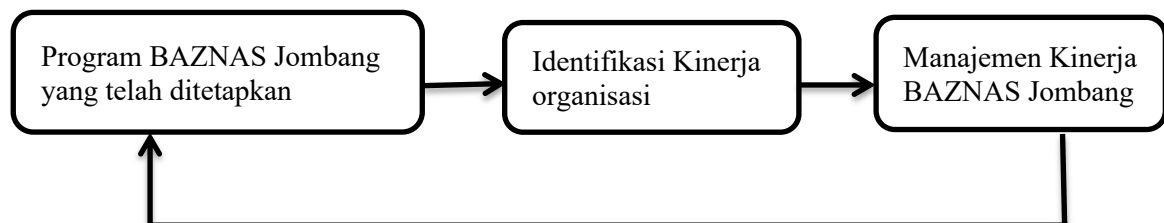
Pada bagian ini menjelaskan secara singkat mengenai teori-teori terkait yang diaplikasikan dalam penelitian.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Karena penelitian ini menekankan kepada kinerja maka teknik pengumpulan datanya mencakup wawancara, observasi, dokumentasi. Bertempat di Kantor BAZNAS Jombang yang berlokasi di Gedung Islamic Center lantai 2, Jl. Arief Rahman Hakim No.5, Jombang, Jombang, Jawa Timur-61484. Untuk jumlah informan ada sejumlah 5 orang kemudian dalam penelitian ini berfokus pada manajemen kinerja lembaga dan pelaksanaan program-program yang telah direncanakan. Teknik analisis data digunakan dengan model (Miles et al., 2014) meliputi tiga langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data ini merangkum dan memilih data yang penting dan membuang data yang tidak perlu untuk membantu mendapatkan gambaran yang jelas tentang fokus penelitian. Penyajian data berarti pemaparan data penelitian dalam bentuk narasi, bagan, grafik, diagram alir, dan sebagainya untuk menggambarkan fenomena yang terjadi. Sedangkan kesimpulan adalah tahap akhir dari proses analisis data kualitatif yang berisi jawaban dari rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut alur manajemen kinerja yang dikembangkan dari pendapat (Armstrong, 2004). yang digambarkan mencakup tiga aspek, yaitu :



Gambar 1. Manajemen Kinerja BAZNAS Jombang.

1. Tujuan BAZNAS Jombang yang telah ditetapkan

Adapun beberapa tujuan yang telah ditetapkan pada BAZNAS Jombang sebagai berikut :

Visi : Partisipasi, Sinergi, Berbagi

Misi :

- a. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam berzakat, infak, dan sedekah, khususnya masyarakat di kabupaten jombang.
- b. Mengoptimalkan secara terstruktur pengumpulan zakat di wilayah kabupaten jombang.
- c. Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat, infak, dan sedekah untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemoderasian kesenjangan sosial.
- d. Menerapkan sistem manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini.
- e. Menggerakkan dakwah islam untuk kebangkitan zakat nasional melalui sinergi ummat.
- f. Terlibat aktif dan memimpin gerakan zakat di kabupaten jombang.
- g. Mengutamakan zakat sebagai instrumen pembangunan menuju masyarakat yang adil dan makmur, *baladun thayyibatun wa rabbun ghafur*.
- h. Mengembangkan kompetensi amil zakat yang unggul.
- i. Mengkoordinasikan LAZ dalam mencapai target-target kabupaten jombang.

Adapun beberapa program BAZNAS yaitu :

- a. Khitan Cinta Khitan cinta, adalah program BAZNAS yang di selenggarakan setiap tahun di berbagai kecamatan yang ada di kabupaten jombang.
 - b. Bedah Rumah Bedah rumah, adalah program dari BAZNAS pusat yang diamanahkan ke BAZNAS jombang. Rumah yang direhab adalah rumah yang tidak layak dihuni oleh warga Dhuafa. Dalam pembangunannya ada partisipasi dan bantuan dari keluarga atau pihak lain sehingga rumah yang direhab menjadi lebih layak dan nyaman untuk dihuni.
 - c. BLT (Bantuan Langsung Tunai), adalah bantuan diberikan kepada mustahik yang tersebar diberbagai kecamatan sekabupaten jombang.
 - d. TBM (Taman Baca Masyarakat), adalah program BAZNAS yang dilakukan diberbagai TPQ (Taman Pendidikan Al- Qur'an) sekabupaten jombang. Kegiatan TBM mengajarkan Kreatifitas yang dibimbing langsung oleh relawan BAZNAS.
2. Identifikasi Kinerja Organisasi
- Terdapat karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan selalu mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya

sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jarang terdapat karyawan memiliki motivasi yang rendah, yang karyawan tersebut tidak mau mencoba melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan mengalami penurunan. Senada dengan hal ini (Adha et al., 2019) mengemukakan bahwa pemberian dorongan (materiil dan non materiil) sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh terhadap tugas □ tugas yang diberikan terhadap masing-masing individu. Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Karyawan akan menunjukkan motivasi yang tinggi jika harapan dan kebutuhannya dapat terpenuhi. Motivasi kerja dapat menjadi solusi untuk menghadapi kendala yang sedang terjadi. Tujuan dari motivasi ini adalah untuk meningkatkan kinerja para pegawai di lingkup BAZNAS. Motivasi Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain

a. Memberikan Pembinaan Staf.

Karyawan BAZNAS Jombang diberikan pembinaan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Sesuai dengan pendapatnya (Adha et al., 2019) Mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

b. Memberikan Insentif/ Bonus.

Memberikan insentif/bonus kepada karyawan BAZNAS Jombang yang telah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target akan membuat karyawan BAZNAS tersebut bekerja keras dan memiliki keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Dengan upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu kerja, presensi dan dampak interpersonal yaitu meningkatkan kualitas diri pada karyawan.

Secara umum tujuan motivasi kinerja :

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Melakukan perubahan kecil pada lingkungan kerja BAZNAS Jombang, maka dapat membuat suasana hati, performa, dan tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat. Seperti terbangunnya budaya salam, sapa dan mendoakan antar karyawan disaat

bertemu.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Di BAZNAS Jombang menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan dan minatnya, serta mengadakan training atau pelatihan karyawan, supaya produktivitas karyawan lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian (Azmy, 2022) yang mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah cara-cara melalui bagaimana para manajer menjamin bahwa aktivitas-aktivitas dan hasil-hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

c. Mempertahankan kestabilan karyawan

Dalam lingkungan kerja BAZNAS Jombang cukup nyaman serta menawarkan kenaikan gaji atau kenaikan jabatan. Dengan begitu karyawan yang bersangkutan akan merasa dihargai dan di butuhkan sehingga mereka akan merasa betah untuk bekerja.

d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Para karyawan BAZNAS Jombang berkomunikasi secara efektif, menghargai keberagaman, menciptakan rasa saling menghargai, dan mengendalikan pikiran dengan baik, karena segala sesuatu yang dilakukan tanpa berpikir akan merusak hubungan dan hal ini bisa terjadi tanpa anda sadari. Tindakan semacam ini selaras dengan hasil penelitian (Jaya & munzir, 2021) Manajemen kinerja adalah suatu proses identifikasi, pengukuran, dan pengembangan yang berkelanjutan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis dari organisasi.

e. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

Dalam BAZNAS Jombang melaksanakan rapat rutin yang di adakan setiap seminggu sekali, dalam rapat tersebut pimpinan akan melakukan evaluasi dan arahan dari setiap bidang, supaya menambah kreatifitas serta menciptakan rasa partisipasi karyawan dalam tugas masing-masing. Selaras dengan temuan di lapangan pendapat (Haryono, 2018) Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan berbentuk siklus, secara garis besar terdiri dari perencanaan, pembinaan dan pengembangan serta evaluasi.

f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

Baznas Jombang meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memfasilitasi kebutuhan karyawan, seperti dalam bidang media memerlukan kamera yang bagus, maka akan di fasilitasi oleh BAZNAS Jombang untuk memaksimalkan tugas bidang

media tersebut.

g. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Pimpinan dan karyawan BAZNAS Jombang setiap satu minggu sekali melakukan evaluasi karyawan dengan melakukan rapat, hal tersebut karyawan mempertanggung jawabkan tugas-tugas yang di embankan. Hal ini sesuai dengan pendapatnya (Hasibuan & Bahri, 2018) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

3. Implementatif Kinerja BAZNAS Jombang

a. Pelaksanaan Program Khitan Cinta

Program khitan cinta yang diselenggarakan oleh BAZNAS jombang bekerja sama dengan berbagai pihak menggelar khitan cinta untuk 1000 peserta dari 21 kecamatan se-jombang yang dilaksanakan pada bulan oktober 2022. BAZNAS kabupaten Jombang juga memberikan fasilitas berupa uang saku,satu paket baju koko, kopyah, dan sarung.

b. Pelaksanaan Program Bedah Rumah

Program bedah rumah diadakan dalam rangka membantu kaum dhuafa melakukan perbaikan rumah yang tidak layak huni. Untuk program kali ini BAZNAS Jombang bekerjasama dengan BAZNAS provinsi jawa timur. BAZNAS kabupaten jombang akan terus memantau proses pelaksanaan bedah rumah hingga selesai sehingga dana yang tersalurkan sesuai dengan program yang telah diberikan. Program tersebut terlaksana dengan baik.

c. Pelaksanaan Program BLT (Bantuan Langsung Tunai)

Program Bantuan Langsung Tunai diadakan dalam membantu kaum janda yang tinggal sebatangkara. Untuk program kali ini BAZNAS jombang bekerjasama dengan BAZNAS provinsi jawa timur. Program tersebut terlaksana dengan baik.

d. Pelaksanaan Program TBM (Taman Belajar Masyarakat)

Program Taman Baca Masyarakat ini sengaja diadakan sebagai usaha untuk menghidupkan TPQ dan musholla sekaligus sebagai usaha meningkatkan mutu literasi dikabupaten jombang. Setiap TBM mendapatkan bantuan fasilitas, berupa alat tulis, rak buku,dan beberapa buku edukasi. Serta ada beberapa kegiatan lain berupa pelatihan

keaktifitas untuk peserta TBM yang di adakan oleh BAZNAS jombang. Program tersebut terlaksana dengan baik.

Dari hasil identifikasi dan wawancara dengan beberapa pegawai BAZNAS Jombang diatas kesemua program kerja yang di susun oleh lembaga terlaksana dengan baik, Artinya program tersebut telah terlaksana sesuai rencana awal dan hal ini selaras dengan penelitian oleh (Azmy, 2022) yang mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah cara-cara melalui bagaimana para manajer menjamin bahwa aktivitas-aktivitas dan hasil-hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Program-program BAZNAS jombang pada poin diatas seperti TBM, BLT, Khitan Cinta, Bedah Rumah, telah terlaksana secara efektif dan efisien karena semua program diatas sudah dilaksanakan secara tepat melalui survei langsung ke mustahik (orang yang layak mendapatkannya) selain itu BAZNAS jombang menggunakan metode survei kuisioner dan observasi (terjun langsung kelapangan) untuk memastikan tepatnya sasaran dari program tersebut. Sehingga manajemen kinerja BAZNAS jombang dapat efektif dan efisien.

SIMPULAN DAN SARAN

Salah satu kegiatan rutin oleh BAZNAS JOMBANG dengan mengadakan kegiatan rutinitas istighosah setiap hari jum'at yang dilakukan oleh semua karyawan BAZNAS Jombang, setelah rutinitas istighosah, BAZNAS juga menambah kegiatan rapat bersama, yang membahas tentang program-program, evaluasi, dan pembinaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga mampu untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan dengan memberikan motivasi kerja dan reward bagi karyawan yang mampu menyelesaikan target.

BAZNAS Jombang juga menyelenggarakan program-program seperti, Khitan Cinta yaitu program BAZNAS Jombang yang di selenggarakan setiap tahun di berbagai kecamatan yang ada di kabupaten jombang. Bedah Rumah, Bedah rumah adalah program dari BAZNAS pusat yang diamanahkan ke BAZNAS jombang, rumah yang direhab adalah rumah yang tidak layak dihuni oleh warga Dhuafa, dalam pembangunannya ada partisipasi dan bantuan dari keluarga atau pihak lain sehingga rumah yang direhab menjadi lebih layak dan nyaman untuk dihuni.

BLT (Bantuan Langsung Tunai) adalah bantuan yang diberikan oleh BAZNAS Jombang kepada mustahik yang tersebar diberbagai kecamatan di wilayah kabupaten

Jombang. TBM (Taman Baca Masyarakat) adalah program BAZNAS Jombang yang dilakukan diberbagai TPQ (Taman Pendidikan Al- Qur'an) sekabupaten jombang, kegiatan TBM mengajarkan kreatifitas yang dibimbing langsung oleh relawan BAZNAS Jombang.

Program-program BAZNAS jombang pada poin diatas seperti TBM, BLT, Khitan Cinta, Bedah Rumah, telah terlaksana secara efektif dan efisien

DAFTAR RUJUKAN (12 pt, Garamond)

- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta,.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja ,Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS. 4(1), 47-62.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20-40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. 1(1), 71-80.
- Jaya, F., & munzir, T. (2021). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA DIMENSI BATAM*. Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis, 2(1), 55-62.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. jok. (2017). KINERJA ORGANISASI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236-245. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Purwati, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANINDYA MITRA INTERNASIONAL YOGYAKARTA.
- Miles, M. ., Huberman, A. ., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition (3rd ed.). UI-Press.
- Widowati, N., & Aditama, pria bintang. (2020). Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blora. *Jurnal*.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Azmy, ahmad. (2022). *Dasar Manajemen Kinerja*. 1-50.

- Ernawaty. (2018). Pengantar Studi Manajemen. Perpustakaan Universitas Riau, 11□ 20.
- Firmansyah, A., & Mahardika, budi w. (2018). Pengantar manajemen.
- Haryono, S. (2018). MANAJEMEN KINERJA SDM. In e-book (Vol. 4, Issue 1).
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara, 1□ 33.
- Sadikin, A., Misra, I., & sholeh, muhammad hudin. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis.
- Armstrong, Michael, 2004. Performance Management. Tugu. Jogjakarta.