

## Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat

Arum Dani <sup>(1)</sup>, Husnah <sup>(2)</sup>, Risnawati <sup>(3)</sup>, Mohammad Ega Nugraha <sup>(4)</sup>

<sup>(1,2,3,4)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Tadulako

[arumdaniebo@gmail.com](mailto:arumdaniebo@gmail.com) <sup>1</sup>, [husnahatjo@yahoo.co.id](mailto:husnahatjo@yahoo.co.id) <sup>2</sup>, [risnawati08262@gmail.com](mailto:risnawati08262@gmail.com) <sup>3</sup>

[moh.eganugraha@gmail.com](mailto:moh.eganugraha@gmail.com) <sup>4</sup>

### ABSTRACT

*Employee work behavior in the form of actions or attitudes or assumptions about their own work. Every company should know how the work behavior of its employees. Employee work behavior leads to the achievement of company goals, and will have an impact on company performance. The purpose of this study was to analyze the work behavior of employees at the main branch of PT. Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu. Sources of data in this study come from primary data, through surveys, observations, and interviews. The target of this research which is the research population is all employees of PT. Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu as many as 69 people. The results of the research show the behavior of employees at PT. Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu, has motivation, can show work productivity, responsible and work hard.*

**Keywords:** *Employee work behavior*

### ABSTRAK

Perilaku kerja karyawan dapat berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan terhadap pekerjaannya sendiri. Setiap perusahaan hendaknya mengetahui bagaimana perilaku kerja karyawannya. Perilaku kerja karyawan mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan, dan akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perilaku kerja karyawan pada cabang utama PT. Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer, melalui survei, observasi, dan wawancara. Sasaran penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pada seluruh karyawan PT. BNS Palu sebanyak 69 orang. Hasil penelitian menunjukkan perilaku karyawan pada PT. BNS Palu memiliki motivasi (*motivation*), dapat menunjukkan produktivitas kerja (*productivity*), bertanggungjawab (*responsibility*) dan bekerja keras (*work hard*).

**Kata Kunci:** Perilaku kerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi, terutama pimpinan maupun manajer penting mengetahui perilaku individu atau karyawan sebagai anggota di dalam organisasinya, agar lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja yang diinginkan oleh suatu organisasi. Didalam diri seseorang terdapat perilaku atau behavior yang nantinya akan mempengaruhi perilaku bekerja di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Sunaryo (2017) menyatakan bahwa perilaku merupakan sebuah unsur yang menjadi perbedaan dalam diri manusia. Perilaku juga dapat diobservasi sehingga kita dapat membetulkan, menganalisis, dan menilai agar dapat dikelola dengan baik. Perilaku kerja adalah bagian yang sangat penting dalam kehidupan bekerja organisasi, karena perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku kerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk adalah semangat dan motivasi dalam bekerja. Menurut Aditya & Ardana (2016) Perilaku kerja merupakan aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, semakin positif perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kerja maka akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya, jika perilaku yang ditunjukkan negatif, maka akan menurunkan kinerja dari perusahaan tersebut.

PT Bumi Nyiur Swalayan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang retail. Seperti perusahaan swasta lainnya, PT Bumi Nyiur Swalayan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pembagian pekerjaan yang jelas dan terarah. Untuk mencapai tujuannya dengan baik, perusahaan memerlukan koordinasi dengan karyawannya agar masing-masing bagian dari perusahaan bekerja sesuai standar prosedur dan tidak mengganggu bagian lainnya. Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang perilaku kerja karyawannya menunjukkan hal yang positif agar tujuan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Perilaku kerja inilah yang akan menjadi faktor dasar yang wajib dan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat mengerti serta memahami perilaku kerja yang ditimbulkan saat karyawan bekerja, karena hal ini akan mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam perjalanan bisnisnya.

PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat menyadari bahwa perilaku kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan. Namun kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di cabang

utama PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu, perusahaan ini berada pada kondisi yang belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa kondisi, antara lain: masih banyak karyawan yang meninggalkan area swalayan dalam waktu yang cukup lama meskipun tidak ada keperluan yang mendesak, dan beberapa dari karyawan dengan sengaja keluar meninggalkan pekerjaan dan kembali masuk pada saat jam pulang. Namun disisi lain, beberapa dari karyawan menampilkan etos kerja yang tinggi, dan semangat dalam bekerja. Berdasarkan kondisi tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana perilaku kerja karyawan pada cabang utama PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perilaku kerja karyawan pada cabang utama PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Perilaku adalah segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan. Dari apa-apa yang kita lakukan membentuk suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku. Kebiasaan yang selalu dilakukan karyawan dalam suatu organisasi disebut dengan perilaku karyawan (Prasetyo, 2011).

Perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh seorang karyawan dari lingkungan asalnya dan diterapkan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap lingkungannya (Raynaldo & Hadi, 2016). Sedangkan menurut Umam, (2012:41) “Perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalnya kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupannya sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya.”

Menurut Maulana (2012) Perilaku kerja karyawan adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Ada empat indikator yang menjadi tolak ukur perilaku kerja menurut Bryson (2003: 41), yaitu:

1. *Cooperatives-social skills* (kemampuan berhubungan sosial)

Yang memiliki arti yaitu mengandalkan kemampuan sosial untuk bekerjasama dengan antar para pekerja untuk mencapai suatu tujuan bersama.

2. *Work quality* (kualitas pekerjaan)

Para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai oleh atasan atau teman sekerjanya.

### 3. *Work habits* (kebiasaan kerja)

Kebiasaan kerja dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negatif di tempat kerja.

### 4. *Personal presentation* (pengendalian diri)

Kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang profesional dalam bekerja atau dengan kata lain kemampuan dalam seseorang mengontrol emosinya dalam bekerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan menjelaskan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan teori dan fakta-fakta yang tampak.

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mendapatkan informasi yang menjadi bahan baku penelitian untuk diolah merupakan data yang berwujud data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survey dan observasi dengan cara mengamati secara langsung terhadap obyek penelitian kemudian mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan untuk yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam mencari informasi berdasarkan tujuan penelitian, dan data sekunder diperoleh dari hasil penelitian orang lain yang dibuat dengan maksud yang berbeda. Adapun subjek penelitian yang memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian adalah seluruh karyawan cabang utama PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perilaku kerja adalah semua hal yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya perilaku karyawan dapat ditunjukkan melalui gaya berbicara dengan atasan, mengetik surat, menyimpan arsip dan melayani pelanggan. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang pimpinan atau manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Perilaku kerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja, termasuk didalamnya adalah semangat dan motivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi *et al* (2020) dan Maulana (2012) mendefinisikan bahwa perilaku kerja yaitu sarana ekspresi diri di lingkungan kerja melalui sikap kerja, sehingga

seseorang dapat menciptakan kebiasaan (*habits*) yang dapat menentukan perilaku yang berlangsung di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) dalam Irmin, (2004:44) yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan menampilkan etos kerja yang tinggi, dimana karyawan dapat memanfaatkan jam kerja secara efektif, memiliki target dalam bekerja, berani mengambil resiko, tidak segan meminta maaf bila melakukan kesalahan, mengakui kelebihan orang lain, memiliki ide-ide kreatif, serta memiliki prinsip dan pendirian yang kuat Menurut Prasetyo (2011) pada saat perilaku kerja tidak dapat dipantau langsung, alternatif terbaik adalah dengan melihat hasil kinerjanya. Prasetyo (2011) menggambarkan bahwa perilaku kerja yang dimiliki oleh karyawan melalui penilaian indikator sebagai berikut:

1. Motivasi (*motivation*), motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.,
2. Produktivitas (*productivity*), produktivitas adalah kemampuan seseorang atau perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.,
3. Tanggung jawab (*responsibility*), tanggung jawab adalah kesadaran seorang manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak di sengaja.,
4. Kerja keras (*work hard*), kerja keras adalah kegiatan kerja yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan menyerah hingga mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan deskripsi hasil survey, observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan di cabang utama PT. BNS Palu, dapat dijelaskan melalui definisi dan pengukuran perilaku kerja karyawan menurut Prasetyo (2011) yaitu:

Tabel 1.  
 Hasil Penelitian Perilaku Kerja Karyawan

<b>VARIABEL PERILAKU KERJA KARYAWAN</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
1. Motivasi ( <i>Motivation</i> )	Sikap motivasi ( <i>motivation</i> ) di gambarkan melalui: Mayoritas karyawan menunjukkan sikap disiplin kerja, seperti datang tepat waktu. Demikin pula pada waktu

	<p>jam pulang sesuai dengan jadwal perusahaan.</p> <p>Karyawan diberikan tunjangan yang berupa THR dan bonus apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, selain itu juga perusahaan tidak segan memberikan penghargaan berupa tambahan gaji lembur.</p> <p>Karyawan mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, ini dibuktikan dengan terjalinnya interaksi yang baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan rekan kerjanya.</p>
<p>2. Produktivitas (<i>Productivity</i>)</p>	<p>Sikap produktivitas (<i>productivity</i>) ditunjukkan melalui:</p> <p>Karyawan mampu mengemban dan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan pembagian tugas dan penempatan kerja yang tepat, agar pekerjaan tersebut mampu berjalan efektif dan efisien.</p> <p>Beberapa dari karyawan memiliki perhatian yang lebih untuk selalu serius dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, contohnya seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu satu bulan, pada akhirnya mampu diselesaikan dalam waktu satu minggu.</p> <p>Setiap karyawan mampu memberikam pencapaian target yang maksimal terhadap perusahaan baik berupa kuantitas maupun kualitas</p>
<p>3. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)</p>	<p>Sikap tanggung jawab (<i>responsibility</i>) didapatkan melalui:</p> <p>Pembagian kerja yang jelas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan oleh perusahaan, seperti salah satu karyawan diberikan tugas untuk men <i>training</i> karyawan baru, dengan menjelaskan apa-apa saja tugas yang nanti nya karyawan training kerjakan, dalam hal</p>

	<p>ini karyawan tersebut rela bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaannya.</p> <p>Karyawan mampu bertanggung jawab dan mampu mengambil keputusan pada hasil kerja yang sudah mereka kerjakan</p> <p>Karyawan dapat mengevaluasi dirinya sendiri, dan menerima kritik atau saran dengan baik yang diberikan oleh pimpinan maupun pelanggan yang komplain atas kinerjanya.</p>
<p>4. Kerja keras (<i>Work hard</i>)</p>	<p>Sikap kerja keras (<i>work hard</i>) ditunjukkan melalui:</p> <p>Mayoritas dari karyawan memiliki etos kerja dan inisiatif yang tinggi untuk mengembangkan dirinya lebih baik lagi</p> <p>Karyawan mampu berkomitmen dengan pekerjaannya, dengan mendahulukan pekerjaannya daripada dirinya sendiri</p> <p>Karyawan dapat memahami bahwa menyerah dalam bekerja bukanlah sebuah solusi melainkan dapat menimbulkan masalah baru</p>

Adapun upaya perusahaan cabang utama PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Palu untuk meningkatkan perilaku kerja karyawannya adalah, sebagai berikut:

Mengenai sikap motivasi berkesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvianta et al, (2014) yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan dorongan dan arahan kepada karyawannya agar semangat dalam bekerja, memenuhi kebutuhan sosial dibuktikan dengan terjalannya interaksi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, serta memberi penghargaan berupa tambahan gaji lembur. Berdasarkan penjelasan diatas mengenai peran dalam meningkatkan motivasi karyawan bahwa hubungan pemimpin dengan karyawan harus berjalan dengan baik, karena dalam hal ini dapat mengakibatkan perilaku kerja dari karyawan PT Bumi Nyiur Swalayan dapat ditingkatkan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan sikap produktivitas kinerja karyawan menurut Siagian (2009:36) dalam penelitian Nasution (2014) yaitu:

1. memberi arahan terkait kejelasan tujuan dari bekerja
2. pembagian tugas dan penempatan kerja yang tepat,
3. berkoordinasi dengan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan sumber daya manusia yaitu dengan mengadakan penyempurnaan manajemen personalia yang mencakup pengadaan karyawan, penyempurnaan struktur organisasi, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terapan atau kegiatan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan sesuai dengan target.

Tindakan yang di lakukan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan perilaku kerja karyawan dari sikap tanggung jawab, menurut Worldwide Quality Assurance (2017) adalah:

1. memiliki system penilaian kinerja yang bersifat transparan,
2. memenuhi hak dari setiap karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan,
3. memberikan reward dan punishment,
4. memberikan jenjang karir yang baik, serta
5. mengadakan training dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian, dari sikap kerja keras (*work hard*), menurut Anindita (2021) salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kerja keras dari karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kesadaran akan tujuan awal karyawan untuk bekerja dan pentingnya tujuan dari suatu perusahaan, memberikan penjelasan awal tentang pelaksanaan tugas tertentu terutama yang berkaitan dengan substansi tugas yang diberikan di awal bekerja, menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, dan tidak memberhentikan karyawan dengan semena-mena.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Semakin baik perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kerja akan semakin dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika perilaku yang ditunjukkan berbanding terbalik maka akan menurunkan kinerja perusahaan. Dalam upaya peningkatkan perilaku kerja karyawan salah satunya melalui pemberian insentif secara prosedural, baik dalam bentuk material maupun non material. Di samping itu juga perlu diperhatikan beberapa

unsur lain seperti: keselamatan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian gaji dan tunjangan lain serta tersedianya berbagai fasilitas yang dapat memotivasi kerja karyawan. Apabila perusahaan telah memperhatikan dengan sungguh-sungguh berbagai kebutuhan karyawan, maka akan sangat mudah meningkatkan motivasi, produktivitas, tanggung jawab karyawan dalam bekerja, serta kerja keras atau kegairahan karyawan dalam bekerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian yang didapat dari karyawan PT. Bumi Nyiur Swalayan, peneliti memiliki beberapa saran, diantaranya :

1. Disarankan kepada perusahaan dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, tanggung jawab dan kerja keras, dalam melakukan pengawasan secara menyeluruh serta memberikan keteladanan yang positif dalam memimpin karyawan, demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.
2. Hendaknya pihak perusahaan mampu mengakomodasi perilaku karyawan, agar setiap karyawan dapat membangun lingkungan kerja yang positif, yang dapat dilakukan dengan cara mengajak karyawan untuk berdiskusi baik secara personal maupun bersama-sama, menekankan pentingnya kebersamaan, meningkatkan komitmen kerja, dan melakukan aktivitas bersama-sama di luar jam kerja secara berkala

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi , Kepemimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Bryson, J.M. (2003). Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial. (M. Miftahuddin, Trans.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Elvianta, N., Thamrin, H., & Jamil, B. (2014). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT . Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. *Jurnal Administrasi Umum*, 2(1), 8–15.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197
- Hayyu, Anindita. (2021). Karyawan Perusahaan: Apa Kewajiban Perusahaan Terhadap Karyawan?. Diunduh pada 24 Febuari 2023. [Online]. Di <https://www.jojonomic.com/blog/karyawan-perusahaan/>

- Irmin, S. (2004). Sikap positif karyawan berprestasi: Self improvement series. Jakarta: Setia Media.
- Maulana, T. (2012). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1, 563–577
- Maulana, T. (2012). Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1, 563–577.
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.
- Prasetyo, A. E. (2011). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Banyuwangi. Skripsi*, 1(4), 1292–1300.
- Raynaldo, R., & Hadi, S. (2016). Pengaruh Perilaku Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 5(3).
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sunaryo, S. (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 101–114.
- WQA, Worldwide Quality Assurance. (2017). Langkah Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Diunduh Pada 24 Febuari 2023. [Online]. Di <https://wqa.co.id/langkah-untuk-meningkatkan-kinerja-karyawan/>