

Analisis Sistem Penilaian Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PTPN 1 Regional 5, Gudang Ekspor Karet Klatakan, Tanggul, Jember

Akbar Trico Destira Budi¹, Nita Arini Fauziah², Rika Amelia³, Lola Juwita Maulinda⁴, Nurul Setianingrum⁵

¹ Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

¹rikosaja768@gmail.com, ²nitaarini79@email.com, ³lolajuwitamaulinda6@gmail.com, ⁴aameliarika1589@gmail.com

⁵nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PTPN 1 Regional 5 Gudang Ekspor Karet Klatakan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja diimplementasikan melalui aplikasi digital AGRIS, yang memungkinkan pencatatan kehadiran dan aktivitas kerja secara real-time dan transparan. Penilaian dilakukan berdasarkan indikator yang spesifik terhadap tugas masing-masing karyawan, seperti ketepatan pencatatan, kecepatan pengemasan, dan koordinasi antarbagian. Penilaian tahunan menggunakan format DP2K menjadi dasar dalam promosi, kenaikan gaji, dan pelatihan karyawan. Sistem ini berdampak positif terhadap motivasi, disiplin, dan produktivitas kerja, serta menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja terbukti berperan strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan performa organisasi.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, AGRIS, Kinerja Karyawan, DP2K, PTPN

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat saat ini perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan dan berkembang semakin luas. Pengembangan sumber daya manusia (human resource development) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya (Bangun, 2012). Pengembangan SDM adalah program yang dirancang khusus oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya (Manulang, 2013).

Sumber Daya Manusia sendiri merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan krusial sebagai aset penting dalam sebuah perusahaan. Dalam berbagai situasi, manusia dipandang sebagai komponen utama yang berperan besar terhadap keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai upaya penting untuk mengatur dan mempertahankan karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam meraih kesuksesan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan (Febriani & Muslih, 2022).

Penilaian kinerja dapat dipahami dalam berbagai konteks, dan menurut Schuler dan Jackson, penilaian ini merupakan suatu sistem yang resmi dan terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, serta memengaruhi aspek-aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja, termasuk tingkat absensi. Tujuan

utamanya adalah untuk mengevaluasi tingkat produktivitas karyawan serta menilai apakah kinerja tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan di masa depan, demi memberikan keuntungan bagi karyawan, masyarakat, dan organisasi. Secara umum, dalam rangka mendorong peningkatan kinerja, perusahaan biasanya memberikan bonus kepada karyawan yang memperoleh hasil penilaian kinerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab mereka (Putri, 2019).

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang agribisnis khususnya komoditas karet melalui ekspor karet. PTPN yang berlokasi di Klatakan, Tanggul, Jember ini sebagai salah satu dari gudang ekspor karet di wilayah Jawa Timur. PTPN juga sebagai rantai pemasok perusahaan yaitu pada gudang ekspor karet, yang menjadi titik akhir sebelum produk karet dikirimkan ke pasar internasional dan juga sebagai pusat penyimpanan. Namun, didalam oprerasionalnya sering kali ditemukan kendala-kendala seperti keterlambatan pengiriman, penumpukan barang, terkadang juga barang yang dikirim belum bisa mencapai target dalam pengiriman. Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan oprasional gudang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi standar pekerjaan yang telah diterapkan oleh perusahaan dalam waktu tertentu (Ginting et al. 2019). Maka, diperlukan suatu sistem penilaian yang dapat mengukur, memantau, dan meningkatkan perfoma karyawan secara objektif dan berkelanjutan. Sistem penilaian tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, merancang pelatihan dan memperbaiki proses kerja. Pada penelitian sebelumnya telah dibahas mengenai “Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana” membahas mengenai sistem penilaian kinerja karyawan melalui sistem KPI 3 bulan sekali untuk mendapatkan perubahan ke arah perbaikan. Dari penelitian tersebut belum membahas mengenai analisis sistem penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem penilaian yang diterapkan di PTPN pada gudang ekspor karet memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi dan metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PTPN Gudang Ekspor Karet Klatakan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam proses dan dampak sistem penilaian kinerja terhadap perilaku kerja dan produktivitas karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini seperti wawancara, observasi dan dokumentasi:

- 1) Wawancara: teknik wawancara adalah dengan cara menggunakan data riset yang dimana proses untuk menjawab pertanyaan dari penelien secara langsung. Dalam penelitian ini wanwancara mendalam yang dilakukan terhadap manajer gudang, dan karyawan yang mewakili beberapa level jabatan untuk memahami persepsi dan pengalaman mereka terhadap sistem penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan.
- 2) Observasi: teknik dalam mengumpulkan data kualitatif dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek atau fenomena di lapangan. Penelitian ini mengamati secara langsung dalam aktivitas karyawan kerja sehingga dapat memperoleh pemahaman kinerja karyawan pada saat pelaksanaan kerja.

- 3) Dokumentasi: Teknik dokumentasi merupakan peneliti melakukan dokumentasi kepada informan pada waktu wawancara untuk mendapatkan informasi. Dengan melakukan Teknik dokumentasi ini peneliti dapat mengamati fenomena bisa terlihat nyata dan akan lebih dipercaya. Dalam penelitian ini peneliti mendokumentasi pada waktu pelaksanaan wawancara langsung dan mendokumentasi tempat karyawan bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Tujuan Penilaian Kinerja PTPN 1 Regional 5, Gudang Ekspor Karet Klatakan, Tanggul, Jember

Penilaian kinerja karyawan di PTPN ini bertujuan utama untuk memberikan umpan balik yang membangun kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan performa kerja. Tujuan ini mencerminkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan. Penilaian kinerja di perusahaan ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengembangan. Artinya, penilaian ini tidak semata-mata menilai kinerja, tetapi juga mendukung pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dalam hal ini, penilaian memberikan peluang bagi karyawan untuk menerima masukan yang berguna mengenai kinerja mereka. Masukan tersebut dapat membantu dalam mengenali kelebihan dan kekurangan, sekaligus memberikan arahan dan dukungan untuk peningkatan performa di masa mendatang. Lebih lanjut, penilaian kinerja di PTPN ini juga membuka peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Hasil dari proses ini dapat dijadikan dasar dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya membantu peningkatan performa kerja, tetapi juga mendukung pengembangan karir karyawan. Selain itu, hasil penilaian kinerja menjadi elemen penting dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti kenaikan gaji, promosi, dan pengembangan karir. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara penilaian kinerja dan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Sebagai contoh, karyawan yang berhasil mencapai target kerja dan menunjukkan kinerja yang baik akan mendapatkan kenaikan gaji sesuai pencapaian mereka. Hasil penilaian juga dijadikan acuan dalam mempertimbangkan promosi bagi karyawan yang berprestasi dan berpotensi berkembang. Di samping itu, penilaian kinerja juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, sehingga program yang diberikan dapat disesuaikan untuk mendukung pertumbuhan kemampuan dan karir karyawan (Nurchasanah, S. 2024).

2. Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Digital melalui Aplikasi AGRIS

PTPN Gedung Ekspor Karet Klatakan Tanggul di Jember telah mengadopsi sistem penilaian kinerja modern yang berbasis teknologi melalui aplikasi internal bernama AGRIS. Aplikasi ini dirancang untuk mencatat kehadiran karyawan secara real-time, dengan fitur check-in saat kedatangan dan check-out saat pulang. Dengan demikian, sistem ini menggantikan metode manual yang sebelumnya rentan terhadap manipulasi data dan tidak mudah dipantau. Penggunaan AGRIS sangat mendukung prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena semua data dicatat secara otomatis dan dapat diakses oleh manajemen pusat (Febriani dan Muslih, 2022).

Dengan sistem ini, manajemen dapat melakukan pemantauan kedisiplinan karyawan setiap hari, termasuk keterlambatan, ketidakhadiran, serta kepatuhan terhadap jam kerja. Ini sejalan dengan prinsip evaluasi kinerja berbasis indikator kuantitatif, sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara (2015), bahwa penilaian kinerja harus berlandaskan data yang objektif, sistematis, dan terukur. Keberadaan AGRIS juga mempermudah rekapitulasi bulanan dan tahunan yang diperlukan untuk laporan penilaian tahunan, seperti DP2K.

3. Indikator Penilaian Kinerja dalam Lingkup Operasional Gudang

Selain absensi, penilaian kinerja di unit ini juga mencakup aspek operasional, terutama dalam pengelolaan barang ekspor. Gudang berperan sebagai titik utama dalam proses logistik karet, mulai dari

penerimaan bahan, penyimpanan, hingga pengiriman. Oleh karena itu, kinerja karyawan dalam mengelola arus barang menjadi tolok ukur yang sangat penting.

Indikator yang dinilai antara lain:

- a. Ketepatan pencatatan barang masuk dan keluar
- b. Kecepatan dalam proses pengemasan dan pengiriman
- c. Ketelitian dalam mencocokkan dokumen ekspor
- d. Kemampuan berkoordinasi antar bagian kerja

Berdasarkan wawancara, tugas kerani adalah mencatat dan memposting data barang, sedangkan kepala gudang bertanggung jawab atas pengelolaan logistik secara keseluruhan. Staf lapangan, seperti penerima barang, memiliki peran penting dalam memeriksa kondisi dan volume barang yang masuk ke gudang. Setiap bagian dinilai berdasarkan indikator spesifik sesuai dengan deskripsi tugas masing-masing. Penilaian terhadap indikator ini mengacu pada prinsip evaluasi kinerja berbasis tugas (*ole-based performance evaluation*), yakni penilaian dilakukan berdasarkan tanggung jawab dan fungsi masing-masing individu (Putri, 2019). Hal ini penting agar penilaian tidak bersifat seragam bagi seluruh posisi, mengingat beban kerja dan tanggung jawab setiap jabatan berbeda-beda.

4. Struktur Pembagian Tugas dan Koordinasi Internal

Disamping itu observasi di lapangan menunjukkan bahwa PTPN Gedung Ekspor Klatakan memiliki struktur pembagian kerja yang jelas dan terorganisir. Pak Rifal bertanggung jawab dibagian administrasi, yang mengelola data barang secara sistematis dan memastikan kesesuaian antara dokumen dan barang fisik. Bu Eni, di posisi admin keuangan dan pengelola SPP, bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen pembayaran. Sementara itu, Bapak Slamet sebagai kepala gudang mengawasi proses keluar-masuk barang, memastikan semua aktivitas berlangsung sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP). Bagian penerima barang, seperti Pak Andik, yang bertugas di lapangan, menjadi ujung tombak dalam pemeriksaan fisik barang.

Koordinasi antar bagian sangat penting, karena kesalahan dari satu pihak dapat memengaruhi keseluruhan proses ekspor. Dalam sistem penilaian kinerja yang diterapkan, kerja sama tim dan komunikasi lintas bagian menjadi indikator kunci. Seperti yang diungkapkan oleh Ginting et al. (2019), komunikasi dan disiplin kerja memiliki peranan signifikan dalam membangun kinerja organisasi.

5. Penilaian Tahunan Melalui Dokumen DP2K

Penilaian tahunan dilakukan melalui penggunaan dokumen DP2K, yang mencakup semua aspek evaluasi kinerja karyawan selama setahun. Dokumen ini menjadi acuan penting dalam mengukur pertumbuhan dan perkembangan setiap individu dalam organisasi. Penilaian akhir tahun dilaksanakan dengan menggunakan format DP2K (Daftar Penilaian dan Penetapan Karyawan), yang menjadi standar evaluasi internal perusahaan. Format ini mencakup berbagai indikator kinerja yang telah dicapai selama satu tahun, seperti kehadiran, hasil kerja, sikap, komunikasi, dan kontribusi terhadap tujuan unit kerja. Proses penilaian dilakukan oleh atasan langsung dan kemudian diverifikasi oleh manajemen pusat di Surabaya. DP2K berfungsi sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan mengenai kenaikan golongan, promosi jabatan, dan pemberian insentif. Melalui sistem ini, perusahaan berupaya menciptakan proses evaluasi yang adil dan sistematis, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan atau diabaikan. Proses penilaian ini mencerminkan adanya sinergi antara evaluasi lokal dan kontrol pusat, di mana hasil kerja harian dan bulanan disusun secara sistematis dan diulas oleh manajemen tingkat atas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian tidak sekadar menjadi formalitas, tetapi juga berfungsi sebagai alat manajerial untuk menentukan arah pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

6. Dampak Sistem Penilaian terhadap Motivasi dan Produktivitas

Salah satu hasil positif dari penerapan sistem penilaian ini adalah meningkatnya motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan kesadaran bahwa setiap aspek kerja mereka dicatat dan dinilai, karyawan menjadi lebih disiplin, teliti, dan bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Selain itu, keterbukaan sistem membuat karyawan merasa lebih dihargai dan lebih memahami arah evaluasi yang dilakukan terhadap diri mereka. Sistem ini juga memberikan

kesempatan bagi manajer untuk memberikan umpan balik langsung kepada karyawan secara berkala, baik dalam bentuk formal saat penyusunan DP2K maupun secara informal dalam evaluasi mingguan. Ini mendorong terciptanya budaya kerja yang responsif dan dinamis, di mana setiap individu terdorong untuk terus meningkatkan performa mereka.

Bukti empirik dari wawancara menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menyambut positif penerapan sistem ini, karena hasil evaluasi tersebut berdampak langsung pada insentif dan peluang karier. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), bahwa sistem evaluasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai.



Gambar 1. Dokumentasi wawancara



Gambar 2. Tempat gudang ekspor karet, klatakan tanggul

KESIMPULAN

sistem penilaian kinerja yang diterapkan di PTPN 1 Regional 5 Gudang Ekspor Karet Klatakan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya untuk mengevaluasi hasil kerja, tetapi juga sebagai dasar untuk pengembangan keterampilan, pemberian pelatihan, promosi, serta kenaikan gaji sebagai instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian insentif yang adil dan berbasis data. Implementasi aplikasi digital AGRIS membawa dampak positif dengan menciptakan proses penilaian yang objektif, real-time, dan transparan. Hal ini meningkatkan kedisiplinan, akuntabilitas, serta kemudahan dalam pemantauan

produktivitas karyawan. Selain itu, indikator penilaian yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi menjadikan evaluasi lebih adil dan akurat.

Penerapan aplikasi digital AGRIS memungkinkan proses penilaian menjadi lebih objektif, transparan, dan efisien, serta mempermudah pemantauan kedisiplinan dan produktivitas karyawan secara real-time. Penilaian tahunan yang menggunakan format DP2K menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem manajemen kinerja yang terstruktur dan terintegrasi hingga tingkat pusat. Penilaian juga mempertimbangkan indikator operasional spesifik sesuai tanggung jawab masing-masing posisi, sehingga lebih adil dan relevan.

Selain itu, penilaian tahunan yang dilakukan melalui dokumen DP2K menjadi alat strategis untuk mengukur pencapaian dan menetapkan arah pengembangan karier karyawan. Secara keseluruhan, penerapan sistem penilaian kinerja ini memberikan dampak psikologis yang positif terhadap karyawan, seperti meningkatnya motivasi, rasa tanggung jawab, dan loyalitas kerja. Dengan adanya kolaborasi antardivisi dan komunikasi yang efektif, sistem ini mampu menciptakan budaya kerja yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, sistem penilaian kinerja yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan bagi karyawan maupun perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Dr.Hj Nurul Setianingrum, S.E, M.M selaku dosen pembimbing mata kuliah Manajemen Sumber Daya atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian. Dan juga kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Akhir kata, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dan penyajian data. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, Immanuel M, Try A Bangun, Davin V Munthe, dan Sumiati Sihombing. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA)." *Jurnal Manajemen* 5(1): 35–44.
- Sugiyono,(2020).Metode Penelitian Kuantitatif, KualitatifdanR&D, Bandung: Alfabeta.
- Febriani, E., & Muslih, M. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting Di PT Paiho Indonesia. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(1), 359–366. <https://ejournal.tunasbangsa.ac.id/index.php/jsakti/article/view/451>
- Putri, I. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. In Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/4367/>
- Febriani, E., & Muslih, M. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Simple Additive Weighting Di PT Paiho Indonesia. *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)*, 6(1), 359-366.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Putri, I. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Adam Bengkulu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance. *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*(Desember 2023). <https://www.ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/Iltizamat/article/view/174>, 6, 583.
- Nurchasanah, S. (2024). *Pemanfaatan Media Sosial sebagai Sarana Dakwah oleh Mahasiswa KPI IAIN Kudus*. *Journal of Islamic Communication and Broadcasting*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1234/jicb.v15i1.1033>