

ANALISIS KINERJA SALES PROMOTION GIRL (SPG) PT ARINA MULTIKARYA DI KOTA TIMIKA

Imam Kurniawan

STIE Jambatan Bulan

imamkurniawan3009@gmail.com

Muh. Sabir *

STIE Jambatan Bulan

muhsabir891@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the performance of PT. Arina Multikarya's Sales Promotion Girls in Timika City and to determine the differences in the performance of PT. Arina Multikarya's Sales Promotion Girls in each store that sells Nestle products. The data collected in this study is qualitative data sourced from supervisors and assistants at stores that sell Nestle products, who were used as respondents using a questionnaire technique. The data was analysed using frequency distribution analysis and Friedman analysis. The results of the analysis show that the performance of PT. Arina Multikarya's Sales Promotion Girls in Timika City is in the 'Good' category, and there are differences in the performance of PT. Arina Multikarya's Sales Promotion Girls in each store that sells Nestle products.

Keywords: Performance, SPG, Work Quality, Quantity, Punctuality, Effectiveness, Independence, Work Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Sales Promotion Girl PT. Arina Multikarya di Kota Timika dan untuk mengetahui perbedaan kinerja Sales Promotion Girl PT. Arina Multikarya di setiap toko yang menjual produk Nestle. Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang bersumber dari supervisor dan asisten toko yang menjual produk Nestle yang dijadikan sebagai respondent menggunakan teknik kuesioner. Data di analisis menggunakan analisis distribusi frekuensi dan analisis friedman. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja Sales Promotion Girl PT. Arina Multikarya di Kota Timika berada pada kategori “Baik”, serta terdapat perbedaan pada kinerja Sales Promotion Girl PT. Arina Multikarya di setiap toko yang menjual produk Nestle.

Kata kunci : Kinerja, SPG, Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja.

Pendahuluan

Dalam menyikapi kompetisi pada era globalisasi saat ini, perusahaan di desak agar dapat merebut hati konsumen. Perusahaan berusaha menawarkan produk yang menarik untuk mendapatkan hati calon konsumen baik dalam segi kualitas, segi harga, dan segi pelayanan. Hal ini terjadi karena semakin banyak perusahaan yang

mendirikan dan mengembangkan produk dibidang yang sama demi memenuhi kebutuhan pasar yang semakin meningkat. Dengan adanya kompetisi yang semakin ketat pada era globalisasi saat ini menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan seluruh upaya sehingga dapat meningkatkan daya saing agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Bagi perusahaan yang berorientasi laba memiliki maksud dan tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan yang maksimal dan memiliki nilai bagi perusahaan, serta meningkatkan kesejahteraan perusahaan baik untuk pemilik maupun karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya pendukung baik sumber daya keuangan maupun non keuangan. Selain sumber daya keuangan, sumber daya nonkeuangan, terutama karyawan yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karyawan berperan penting dalam menjalankan semua rencana strategis dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya memantau kinerja setiap karyawan yang dimiliki.

Kinerja karyawan berupa hasil kerja dari proses manajemen atau organisasi secara menyeluruh yang hasilnya dapat diukur dan dibuktikan secara konkrit. Pencapaian kinerja karyawan menggambarkan bagaimana kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik mempunyai peran penting dalam menunjang kelancaran pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkelanjutan sebagai input dalam merancang berbagai rencana strategis.

PT Arina Multikarya adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang penyalur tenaga kerja sejak tahun 1960. Perusahaan ini memiliki kantor perwakilan didelapan daerah yang ada di Negara Indonesia yaitu, Jawa, Sumatra, Nusa Tenggara Timur, Sulawesi, Bali, Papua dan Ambon serta memiliki 22 kantor cabang yg tersebar di Indonesia.

PT Arina Multikarya cabang Papua di Pimpin oleh Ibu Harni sebagai Area Representative Officer (ARO) / PIC Agency yang bertugas handle kegiatan *operational Merchandiser* (MD), *Sales Merchandiser* (SMD) maupun *Sales Promotion Girl* (SPG) area Papua. Di bawah kepemimpinan Area Coordinator (ARO) terdapat Regional Coordinator (RECO) yang handle *operational area coordinator channel* MT SULMAPA (Sulawesi, Maluku, Papua). Di bawah kepemimpinan RECO, terdapat Area Coordinator (ARCO) yang memiliki tugas handle kinerja team *Sales Merchandiser* (SMD) / SPG di lapangan (toko). Adapun struktur organisasi PT Arina Multikarya cabang Papua, sebagai berikut :

Khusus untuk wilayah Papua PT Arina Multikarya memiliki salah satu kantor cabang di kota Timika, yang kegiatan utamanya adalah menyalurkan tenaga SPG pada toko-toko yang menjual produk Nestle. Terdapat sembilan toko yang menjadi tempat SPG dari PT Arina Multikarya yaitu, Diana supermarket yang terletak di Jalan Budi

Utomo, toko Diana Mart yang terletak di Jalan Hasanuddin, toko Hidayah yang terletak di Jalan Yos sudarso, toko Sejahtera yang terletak di Jalan Yos Sudarso, toko Abadi yang terletak di Jalan Koperapoka, toko Trans Abadi yang terletak di Jalan Hasanuddin, toko Jaya mart yang terletak di Jalan Hasanuddin, toko Senja Mart yang terletak di Jalan Hasanuddin, dan toko Sharont yang terletak di Jalan Budi Utomo.

Dengan adanya SPG yang ditempatkan pada setiap toko, diharapkan mampu meningkatkan penjualan produk Nestle pada toko tersebut. Selain itu kehadiran SPG juga dapat membantu pemilik toko untuk mempromosikan produk Nestle yang ada di toko tersebut. Kehadiran SPG di toko juga membantu meringankan pekerjaan karyawan toko dengan cara mengurus produk Nestle, *men-display* barang sehingga mudah ditemukan oleh konsumen.

Apabila SPG telah melaksanakan tugas dengan baik maka akan menghasilkan kualitas hasil kerja yang baik pula sehingga memberikan *feedback* yang baik kepada PT Arina Multikarya. Dengan demikian diharapkan kerjasama antara toko dan PT Arina Multikarya terus berjalan agar dapat tercapai target-target yang telah ditentukan baik dari PT Arina Multikarya, pihak toko dan Perusahaan Nestle.

Mengingat pentingnya peran SPG ini, diharapkan agar SPG dapat menggunakan waktu kerja sebaik mungkin untuk kepentingan pekerjaan. Selain itu SPG harus mampu mengikuti setiap aturan yang ditetapkan pada setiap toko. PT Arina Multikarya harus melakukan pemantuan kinerja SPG secara berkelanjutan sehingga jika terdapat SPG yang memiliki kinerja yang tidak baik dapat dilakukan pembinaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap SPG yang ditempatkan pada setiap toko, masih ditemukan SPG yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Masih terdapat SPG yang datang lebih lambat ketika jam masuk dan pulang lebih cepat ketika jam pulang dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu SPG juga sering tidak berada ditempat pada waktu jam kerja. Namun tidak jarang pula ditemukan SPG yang bekerja sesuai dengan *job desk* yang telah diberikan dan menereapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai perbedaan kinerja pada setiap SPG PT Arina Multikarya di setiap toko yang menjual produk nestle.

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang dia atas, maka perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai kinerja SPG PT Arina Multikarya dengan judul penelitian “Analisis Kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT Arina Multikarya Di Kota Timika”

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan komparatif. Menurut Yusuf (2017:62) penelitian deskriptif yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan

sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Metode penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan kinerja SPG PT Arina Multikarya di kota Timika.

Sedangkan penelitian komparatif merupakan penelitian yang berusaha untuk membandingkan antara dua atau lebih variabel, untuk melihat apakah ada perbedaan antara variabel yang dibandingkan tersebut ataukah tidak. Metode penelitian komparatif digunakan dalam penelitian ini untuk membandingkan hasil kinerja SPG.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Deskripsi variabel

Data hasil penelitian terdiri dari enam variabel eksogen yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, efektifitas, kuantitas, dan kemandirian. Juga satu variabel endogen yaitu kinerja SPG.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis komparatif agar dapat memudahkan memahami data yang telah diperoleh. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen pada penelitian ini, maka data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi dari tiap variabel berdasarkan data yang telah diperoleh di lapangan kemudian membandingkan tiap kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika.

Variabel eksogen diukur menggunakan kuisioner (angket) yang diberikan kepada pihak penanggung jawab toko. Setiap variabel diukur dengan skala likert dari skala 1 sampai dengan skala 5, dengan penetapan skala 1 sebagai nilai paling rendah dan skala 5 sebagai nilai paling tinggi. Skala likert dibagi menjadi 5 kategori yaitu sangat tidak setuju, cukup setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Untuk menentukan interval kelas, skala interval yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi lima yaitu :

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) \\ &= (5 - 1) / 5 \\ &= 4 / 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka skala interval distribusi kriteria tanggapan responden adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1 – 1,8
Tidak Setuju (TS)	: 1,81 – 2,6
Cukup Setuju (CS)	: 2,61 – 3,4
Setuju (S)	: 3,41 – 4,2
Sangat Setuju (SS)	: 4,21 – 5

Berikut tabel statistik variabel dari data primer yang diperoleh di lapangan :

Tabel 5.1
Statistik Deskriptif Variabel

Indikator	Pernyataan	Min	Max	Mean	Std Dev
Kualitas Kerja	Karyawan mampu mencapai target yang di tetapkan perusahaan	1	5	3,4	1,12
	Karyawan terampil dalam mendisplay produk	2	5	3,8	0,91
Kuantitas	Karyawan dapat menyelesaikan target harian	1	5	3,8	1,04
Ketepatan Waktu	Karyawan memulai dan mengakhiri waktu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7 jam kerja + 1 jam istirahat)	1	5	3,5	1,16
	Karyawan tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam)	1	5	3,7	0,97
Efektivitas	Karyawan berhasil meyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	1	5	3,9	1,1
Kemandirian	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain	1	5	3,75	1

	Karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	1	5	3,8	1,06
Komitmen Kerja	Karyawan berkomitmen agar menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan	2	5	3,8	1,07

Sumber : Pengolahan data primer, 2023

Berdasarkan hasil data dalam tabel yang telah tertera diatas maka dapat dilihat bahwa kriteria pendekatan agar dapat mengukur kinerja karyawan secara individual dalam indikator kualitas kerja yang mengukur tentang karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan memiliki nilai mean = 3,4 lebih besar dari standar deviasi = 1,12 dan untuk pengukuran mengenai karyawan terampil dalam mendisplay produk memiliki nilai mean = 3,8 lebih besar dari standar deviasi = 0,19.

Pada indikator kuantitas yang mengukur mengenai karyawan mampu menyelesaikan target harian memiliki nilai mean = 3,8 lebih besar dari standar deviasi = 1,04.

Pada indikator ketepatan waktu yang mengukur mengenai karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7jam kerja + 1 jam istirahat) memiliki nilai mean = 3,5 lebih besar dari standar deviasi = 1,16 dan untuk pengukuran mengenai karyawan tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam) memiliki nilai mean = 3,7 lebih besar dari standar deviasi = 0,97.

Pada indikator efektivitas yang mengukur mengenai karyawan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan memiliki nilai mean = 3,9 lebih besar dari standar deviasi = 1,1.

Pada indikator kemandirian yang mengukur mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain memiliki nilai mean = 3,75 lebih besar dari standar deviasi = 1 dan untuk pengukuran mengenai karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan memiliki nilai mean = 3,8 lebih besar dari standar deviasi = 1,06.

Pada indikator komitmen kerja mengenai karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan memiliki nilai mean = 3,8 lebih besar dari standar deviasi 1,06.

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa dari ke enam indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja memiliki nilai mean yang lebih besar jika dibandingkan dengan standar deviasi,

maka tidak terjadi outlier. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum menurut responden yang terdiri dari supervisor dan asisten toko berpersepsi bahwa karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika memiliki kecenderungan yang sama dalam kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur kesahihan yang telah diperoleh oleh peneliti dan merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan. Uji validitas dapat dikatakan valid apa bila r hitung lebih besar ($\geq$) dari r tabel, dimana r tabel $df = (N-2)$. Dalam penelitian ini terdapat 72 responden dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka r tabel = 0,232. Uji validitas dalam penelitian ini dibagi menjadi enam indikator sebagai berikut :

Tabel 5.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Tabel	Nilai signifikan
Kualitas kerja	0,232	0,874
Kuantitas	0,232	0,713
Ketepatan waktu	0,232	0,778
Efektivitas	0,232	0,518
Kemandirian	0,232	0,813
Komitmen kerja	0,232	0,825

Sumber: data dioalah, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari ke-enam variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai r_{tabel} lebih kecil dari nilai signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui bahwa jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih tpada gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula sehingga akan mendapatkan hasil pengukuran yang tetap konsisten.

Pada penelitian ini digunakan tektik *Alpha Cronbach* yang dipakai untuk menghitung reliabilitas suatu tes. Indikator dapat dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas / *alpha cronbach* (α) $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan program bantu SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	6

Sumber: data dioalah, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa indikator pada pernyataan kualitas kerja, ketepatan wakt, efisiensi, kuantitas, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja memiliki nilai *alpha cornbach* (α) sebesar 0,843 lebih besar dari 0,6 maka data penelitian layak dipercaya sebagai alat ukur variabel atau dapat dikatakan data penelitian reliable.

Analisis Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan pencapaian karyawan dalam melaksanakan program kegiatan agar dapat mencapai tujuan, visi, misi serta sasaran yang ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan penggabungan dari usaha, kemampuan, dan kesempatan yang dinilai dari hasil pekerjaanya.

Untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator dalam mengukurnya. Indikator-indikator tersebut adalah kualitas kerja, tepat waktu, efektivitas, kuantitas, komitmen kerja dan kemandirian. Berikut uraian mengenai indikator-indikator pengukur pada kinerja :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan pelaksanaan tugas dengan mutu yang tinggi serta kesempurnaan dalam menjalankan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Mengenai Kuallitas Kerja 1 Karyawan PT
Arina Multikarya di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	9,7	9,7	9,7
	Tidak Setuju	4	5,6	5,6	15,3
	Cukup Setuju	25	34,7	34,7	50,0
	Setuju	25	34,7	34,7	84,7
	Sangat Setuju	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan 1 yaitu karyawan mampu mencapai target yang di tetapkan perusahaan, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisisioner yang dibagikan dimana terdapat 7 responden

dengan persentase sebesar 9,7% sangat tidak setuju (STS), 4 responden dengan persentase sebesar 5,6% tidak setuju (TS), 25 responden dengan persentase sebesar 34,7% cukup setuju (CS), 25 responden dengan persentase sebesar 34,7% setuju (S), dan 11 responden dengan persentase sebesar 15,3 sangat setuju (SS).

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Pernyataan 2
karyawan PT Arina Muktikarya di Kota Timika

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Tidak setuju	6	8,3	8,3	8,3
	Cukup setuju	20	27,8	27,8	36,1
	Setuju	28	38,9	38,9	75,0
	Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil output SPSS pengolahan data primer

Sementara itu berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan PT Arina Muktikarya di Kota Timika pada pernyataan 2 yaitu karyawan terampil dalam mendisplay produk, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dimana terdapat 0 responden dengan persentase sebesar 0% sangat tidak setuju (STS), 6 responden dengan persentase sebesar 8,3% tidak setuju (TS), 20 responden dengan persentase sebesar 27,8% cukup setuju (CS), 28 responden dengan persentase sebesar 38,9% setuju (S), dan 18 responden dengan persentase sebesar 25% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan bahwa setuju terhadap kualitas kerja karyawan dimana Karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, dan karyawan terampil dalam mendisplay produk.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja karyawan merupakan jumlah aktivitas atau tugas yang diberikan kepada karyawan beserta dengan hasilnya. Kuantitas kerja yang baik dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Jika karyawan dapat menyelesaikan target hariannya maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kuantitas karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas SPG PT Arina Muktikarya
di Kota Timika

	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
--	-----------	------------	------------------	----------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	6	8,3	8,3	11,1
	Cukup Setuju	13	18,1	18,1	29,2
	Setuju	28	38,9	38,9	68,1
	Sangat Setuju	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kuantitas karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu karyawan dapat menyelesaikan target harian, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisisioner yang dibagikan dimana terdapat 2 responden dengan persentase sebesar 2,8% sangat tidak setuju (STS), 6 responden dengan persentase sebesar 8% memilih tidak setuju (TS), 13 responden atau 18,1% cukup setuju (CS), 28 responden dengan persentase sebesar 38,9% setuju (S), dan 23 responden dengan persentase sebesar 31,9% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian peneliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan setuju terhadap kuantitas karyawan dimana karyawan mampu menyelesaikan target harian yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan aktivitas yang diselesaikan mulai dari awal waktu yang diberikan hingga selesai melaksanakan tugas yang diberikan. Ketepatan waktu merupakan hal penting bagi perusahaan agar dapat menilai kinerja karyawan dalam hal memaksimalkan waktu sebaik mungkin.

Ketepatan waktu juga membantu perusahaan untuk mencapai *goals* (tujuan) yang diinginkan dalam jangka waktu yang lebih cepat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pernyataan 1
SPG PT Arina Muktikarya di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6,9	6,9	6,9
	Tidak Setuju	7	9,7	9,7	16,7
	Cukup setuju	19	26,4	26,4	43,1
	Setuju	24	33,3	33,3	76,4
	Sangat Setuju	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7 jam kerja + 1 jam istirahat), terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dimana terdapat 5 responden dengan persentase sebesar 6,9% sangat tidak setuju (STS), 7 responden dengan persentase sebesar 9,7% tidak setuju (TS), 19 responden dengan persentase sebesar 26,4% cukup setuju (CS), 24 responden dengan persentase sebesar 33,3% setuju (S), dan 17 responden dengan persentase sebesar 23,6% sangat setuju (SS).

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu Pernyataan 2
SPG PT Arina Muktikarya di Kota Timika

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Persentase
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	6	8,3	8,3	9,7
	Cukup Setuju	20	27,8	27,8	37,5
	Setuju	27	37,5	37,5	75,0
	Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil output SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam) terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dimana terdapat 1 responden dengan persentase sebesar 1,4% sangat tidak setuju (STS), 6 responden dengan persentase sebesar 8,3% tidak setuju (TS), 20 responden dengan persentase sebesar 27,8% cukup setuju (CS), 27 responden dengan persentase sebesar 37,5% setuju (S), dan 18 responden dengan persentase sebesar 25,0% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan setuju terhadap ketepatan waktu karyawan dimana Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7 jam kerja + 1 jam istirahat) dan Karyawan tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam) oleh perusahaan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkatan dari hasil tugas yang diberikan dalam menggunakan sumber daya seperti uang, teknologi, tenaga, serta bahan baku atau biasa disebut dengan sumber daya organisasi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai efektivitas karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Karyawan PT Arina
Muktikarya Di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	4	5,6	5,6	9,7
	Cukup Setuju	14	19,4	19,4	29,2
	Setuju	22	30,6	30,6	59,7
	Sangat Setuju	29	40,3	40,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai efektivitas karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan berhasil meyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisisioner yang dibagikan dimana terdapat 3 responden dengan persentase sebesar 4,2% sangat tidak setuju (STS), 4 responden dengan persentase sebesar 5,6% tidak setuju (TS), 14 responden dengan persentase sebesar 19,4% cukup setuju (CS), 22 responden dengan persentase sebesar 30,6% setuju (S), dan 29 responden dengan persentase sebesar 40,3% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan sangat setuju terhadap efektivitas karyawan dimana Karyawan berhasil meyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan oleh perusahaan.

e. Kemandirian

Dalam dunia pekerjaan kemandirian merupakan aspek penting yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan. Tingkat kemandirian seseorang dalam melakukan tugasnya tanpa meminta bantuan pada orang lain atau tanpa meminta dibimbing pada pengawas disebut kemandirian.

Kemandirian diperlukan agar karyawan tidak bergantung dan menghambat pekerjaan orang lain, sehingga semua pekerjaan dapat berjalan lancar dan sesuai dengan *job desk* yang telah diberikan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemandirian karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian 1 SPG PT Arina
Multikarya di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	4	5,6	5,6	8,3
	Cukup setuju	23	31,9	31,9	40,3
	Setuju	24	33,3	33,3	73,6
	Sangat Setuju	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemandirian karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dimana terdapat 2 responden dengan persentase sebesar 2,8% sangat tidak setuju (STS), 4 responden dengan persentase sebesar 5,6% tidak setuju (TS), 23 responden dengan persentase sebesar 31,9% cukup setuju (CS), 24 responden dengan persentase sebesar 26,4% setuju (S), dan 19 responden dengan persentase sebesar 26,4% sangat setuju (SS).

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Kemandirian 2 SPG PT Arina
Multikarya di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Tidak Setuju	7	9,7	9,7	12,5
	Cukup Setuju	15	20,8	20,8	33,3
	Setuju	26	36,1	36,1	69,4
	Sangat Setuju	22	30,6	30,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kemandirian karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisioner yang dibagikan dimana terdapat 2 responden dengan persentase sebesar 2,8% sangat tidak setuju (STS), 7 responden dengan persentase sebesar 9,7% tidak setuju (TS), 15 responden dengan persentase sebesar 20,8% cukup setuju (CS), 26 responden dengan persentase sebesar 36,1% setuju (S), dan 22 responden dengan persentase sebesar 30,6% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan setuju terhadap kemandirian karyawan dimana Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain dan Karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

f. Komitmen Kerja

Keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan harus didasari dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisinya dalam suatu perusahaan dan bersama-sama mencapai tujuan perusahaan tersebut. Komitemen kerja diperlukan agar eksistensi karyawan dan perusahaan berjalan beriringan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemandirian karyawan PT Arina Multi Karya di Kota Timika dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja SPG PT Arina
Muktikarya di Kota Timika

		Frequen cy	Percen t	Valid Percen t	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	15,3	15,3	15,3
	Cukup setuju	16	22,2	22,2	37,5
	Setuju	20	27,8	27,8	65,3
	Sangat Setuju	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 5.12 diketahui bahwa tanggapan responden mengenai komitmen kerja karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika pada pernyataan yaitu Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, terdapat 72 responden yang telah mengisi kuisisioner yang dibagikan dimana terdapat 0 responden atau 0% memilih sangat tidak setuju (STS), 11 responden dengan persentase sebesar 15,3% tidak setuju (TS), 16 responden dengan persentase sebesar 22,2% cukup setuju (CS), 20 responden dengan persentase sebesar 27,8% setuju (S), dan 25 responden dengan persentase sebesar 34,7% sangat setuju (SS).

Dari hasil penelitian maka penelliti dapat menyimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan sangat setuju (SS) terhadap komitmmen kerja karyawan dimana karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Dari tanggapan responden diatas maka dapat direkap dalam tabel berikut :

Tabel 5.13
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan PT
Arina Multikarya di Kota Timika

Indikator	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Total Skor
Kualitas Kerja	Karyawan mampu mencapai target yang di tetapkan perusahaan	7	4	25	25	11	245
	Bobot Nilai	7	8	75	100	55	
	Karyawan terampil dalam mendisplay produk.	0	6	20	28	18	274
	Bobot Nilai	0	12	60	112	90	
Total Skor							519
Kuantitas	Karyawan dapat menyelesaikan target harian	2	6	13	28	23	280
	Bobot Nilai	2	12	39	112	115	
Total Skor							280
Ketepatan Waktu	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7 jam kerja + 1 jam istirahat)	5	7	19	24	17	197
	Bobot Nilai	5	14	57	96	85	
	Karyawan tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam)	1	6	20	27	18	271
	Bobot Nilai	1	12	60	108	90	
Total Skor							468

Efektivitas	Karyawan berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	3	4	14	22	29	286
	Bobot Nilai	3	8	42	88	145	
Total Skor							286
Kemandirian	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain	2	4	23	24	19	270
	Bobot Nilai	2	8	69	96	95	
	Karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	2	7	15	26	22	275
	Bobot Nilai	2	14	45	104	110	
Total Skor							545
Komitmen Kerja	Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	0	11	16	20	25	275
	Bobot Nilai	0	22	48	80	125	
	Total Skor						275
Total Skor Keseluruhan							2.373
Skor Tertinggi							545
Skor Terendah							275
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa nilai tertinggi terdapat dalam indikator kemandirian dimana SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain serta karyawan percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dengan skor sebanyak 545. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat dalam indikator komitmen kerja dimana Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan skor 275.

Untuk mengetahui jumlah skor yang dianggap ideal berdasarkan jawaban responden tertinggi dapat dilihat pada rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden} \\
 &= 9 \times 5 \times 72 \\
 &= 3240 \\
 \text{Skor Minimal} &= \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden} \\
 &= 9 \times 1 \times 72 \\
 &= 648 \\
 \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\
 &= \frac{3240 - 648}{5} \\
 &= 518,4
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori analisis kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.14
Kategori Kinerja Karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika

Kategori	Skor
Sangat Tidak Baik	648 – 1.166,4
Tidak Baik	1.166,5 – 1.684,8
Cukup Baik	1.684,9 – 2.203,2
Baik	2.203,3 – 2.721,6
Sangat Baik	2.721,7 – 3.240

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat hasil skor total untuk analisis kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika adalah sebesar 2.373. Pada skala penentuan skor tersebut berada pada rentang skala 2.203,3 – 2.721,6 yang termasuk dalam kategori “baik”.

Perbedaan Kinerja

Perbedaan kinerja mengacu pada variasi dalam hasil atau tingkat pencapaian yang diperoleh individu, tim atau kelompok dalam perusahaan. Perbedaan kinerja

karyawan dalam perusahaan disebabkan oleh beragam faktor yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Dalam upaya implementasi faktor-faktor tersebut, untuk memahami kinerja karyawan dalam perusahaan maka dilakukanlah analisis uji friedman untuk mengidentifikasi perbedaan kinerja karyawan yang mungkin ada diantara karyawan PT Arina Multikarya di Kota Timika. Berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis uji friedman :

- a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat
 H_0 : tidak terdapat perbedaan kinerja pada SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika
 H_a : terdapat perbedaan kinerja pada SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika
- b. Menentukan signifikansi (taraf nyata) α
 Pada kasus ini menggunakan signifikansi (taraf nyata) $\alpha = 5\%$
- c. Kaidah pengujian signifikansi
 Jika $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}(\alpha, n)$ maka H_0 diterima
 Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}(\alpha, n)$ maka H_0 ditolak
- d. Menghitung χ^2_{hitung} dan $\chi^2_{tabel}(\alpha, n)$
 - a) Menentukan nilai χ^2_{hitung}
 Berdasarkan hasil pengolahan data uji friedman dengan bantuan Spss versi 27 diperoleh hasil output sebagai berikut :

Tabel 5.15
Test Statistics^a

N	72
Chi-Square	24,771
df	8
Asymp. Sig.	,002

a. Friedman Test

Sumber : hasil ouput SPSS pengolahan data primer

Dari hasil output tersebut diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771$

- b) Mentukan nilai χ^2_{tabel}
 Nilai χ^2_{tabel} dapat dilihat pada tabel chi kuadrat
 Dimana $\chi^2_{tabel}(\alpha)(k-1)$
 Maka $\chi^2_{tabel}(\alpha=5\%),(9-1)$
 Nilai $\chi^2_{tabel} = 15,507$
- e. Membandingkan antara χ^2_{hitung} dan χ^2_{tabel}
 Nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771$
 Nilai $\chi^2_{tabel} = 15,507$

Ternyata $\chi^2_{hitung} = 24,771 > \chi^2_{tabel} = 15,507$ maka H_0 ditolak

f. Membuat kesimpulan

Karena nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771 > \chi^2_{tabel} = 15,507$ maka hipotesis yang akan diterima yaitu terdapat perbedaan kinerja SPG pada PT Arina Multikarya di Kota Timika.

Pengujian Hipotesis

1. Diduga kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika berada pada kategori baik. Maka untuk menguji hipotesis pertama penelitian ini mengenai kinerja SPG PT Arina Multikarya di kota Timika, hasil analisis menunjukkan bahwa dengan menggunakan pendekatan distribusi frekuensi untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan apabila dinilai secara individual yang menggunakan enam indikator berupa kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian serta komitmen kerja berada pada rentang kategori baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan perolehan nilai uji distribusi frekuensi dengan skor total sebesar 2.373. Skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 2.203,3 – 2.721,6 yang terdapat dalam barisan kategori baik.. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini diterima.
2. Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika. Maka untuk menguji hipotesis kedua penelitian ini mengenai perbedaan kinerja SPG PT Arina Multikarya di setiap toko, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja SPG pada PT Arina Multikarya di Kota Timika. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan perolehan nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771$ yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{tabel} = 15,507$. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini ditolak.

Pembahasan Hasil Analisis

Kinerja SPG PT.Arina Multikarya di kota Timika

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika berada dalam kategori baik. Hasil penelitian ini di dibuktikan dengan perolehan nilai uji distribusi frekuensi dengan skor total sebesar 2.373. Skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 2.203,3 – 2.721,6 yang terdapat dalam barisan kategori baik.

Hasil penelitiann ini diperoleh dari beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut menurut Robbins dan nudge (2016:260) antara lain. Kualitas kerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dinilai dengan aspek SPG PT Arina Multikarya mampu mencapai target yang di tetapkan perusahaan dan SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika terampil dalam mendisplay produk.

Kuantitas SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dilihat dari aspek SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dapat menyelesaikan target harian. Ketepatan waktu SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika di lihat dari aspek SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan (7 jam kerja + 1 jam istirahat) dan SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika tidak mengambil jam istirahat lebih pada saat jam kerja (hanya 1 jam).

Efektivitas SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dilihat dari aspek SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

Kemandirian SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dilihat dari aspek SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tanpa bantuan orang lain dan SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika percaya diri dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan. Komitmen kerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dilihat dari aspek SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika Karyawan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Perbedaan Kinerja SPG PT. Arina Multikarya disetiap toko yang menjual produk Nestle

Terdapat perbedaan kinerja pada SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika dibuktikan dengan perolehan nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771$ yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{tabel} = 15,507$. Hal ini disebabkan oleh SPG PT Arina Multikarya di kota Timika melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *job desk* yang diberikan, namun belum 100% karyawan melakukannya dengan maksimal.

Perusahaan telah memberikan target dengan cara mengkalkulasikan omset serta kemampuan tiap toko yang sekiranya dapat diperoleh dengan bantuan SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika. Tiap SPG PT Arina Multikarya diberikan target dan *jobdesk* yang setara sesuai dengan kemampuan toko yang telah ditentukan sehingga tidak terdapat kesenjangan pada pencapaian target dan *jobdesk*, namun belum 100% karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini merupakan diukur menggunakan indikator yang telah diimplementasi dari teori yang dijelaskan oleh Robbins dan nudge (2016:260) yaitu enam indikator berupa kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Kinerja SPG PT Arina Multikarya di Kota Timika berada dalam rentang skala penelitian uji distribusi frekuensi 2.203,2 – 2.721,6 dengan hasil perolehan skor total sebesar 2.373, sehingga diperoleh hasil kinerja dalam kategori “baik”.
- b. Terdapat perbedaan kinerja SPG PT Arina Multikarya di setiap toko yang menjual produk Nestle yang dibuktikan dengan perolehan nilai $\chi^2_{hitung} = 24,771$ yang lebih besar dari nilai $\chi^2_{tabel} = 15,507$.

Saran

Dari kesimpulan diatas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan PT Arina Multikarya diharapkan untuk meningkatkan kinerja SPG agar lebih baik lagi dan menjaga kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja sehingga dapat mencapai kategori ”sangat baik”.
- b. Bagi SPG PT Arina Multikarya diharapkan untuk dapat bekerja dengan maksimal sehingga mencapai kualitas kerja yang setara diantara para karyawan dan tidak terjadi tumpang tindih.

DAFTAR PUSTAKA

- Agow, O. (2017). Perilaku Sales Promotion Girl (SPG) di Kota Manado. *Jurnal HOLISTIK*, 10(19), 1–22. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/holistik/article/view/17452>
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIGANIS (Jurnal Administrasi Negara Dan Bisnis)*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Batjo, N., & Mahadin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Humaidi (ed.); Cetakan 1). Aksara Timur.
- Dhiba, P. F. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Produk, Religiusitas, Dan Sikap Terhadap Perilaku Mahasiswa Pengguna Produk Kecantikan Korea Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry* [Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh]. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15469/>
- Kadir, N. A. (2018). *Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Sales Growth Terhadap Manajemen Laba Dengan Tax Avoidance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Periode 2015-2017)* [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <http://www.fao.org/3/l8739EN/i8739en.pdf>
- Margie, L. aisyah, Yulianto, Triputra, dimas ramdhani, & Darmansyah, M. (2020). *Pengantar Bisnis* (W. N. Hidayati (ed.); Pertama). UNPAM PRESS. https://repository.unpam.ac.id/8808/1/SAK0052_PENGANTAR_BISNIS.pdf
- Musnaini, Haudi, & Haryati, D. (2021). *Pengantar Statistik Ekonomi* (Musnaini & D. Haryati (eds.); Pertama, Issue September). Insan Cendekia Mandiri.

- https://www.researchgate.net/publication/354640787_PENGANTAR_STATISTIK_EKONOMI
- Pahlevi, R. R. (2019). *Analisis Peran Sales Promotion Girl (SPG) Terhadap Media Pemasaran Dalam Meningkatkan Omset Perusahaan (Studi Kasus PT Multi Media Seluler Kota Metro)* [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro]. https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf
- Pratama, D. (2012). *Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru]. https://repository.uin-suska.ac.id/9051/1/2012_2012217ADN.pdf
- Ramlawati. (2022). *Peran Manajemen* (A. N. Fatimah (ed.); Cetakan 1). Epigraf Komunikata Prima.
- Saputri, O. D. (2011). *Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga* [Universitas Diponegoro Semarang]. http://eprints.undip.ac.id/29404/1/Jurnal_-_Analisis_Penyerapan_Tenaga_Kerja_di_Kota_Salatiga.pdf
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan 4). Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Cetakan 1). Alfabeta.
- Tenardhi, B. T. (2012). *The Continuums of Sales Management Process* (Andriansyah (ed.); Cetakan 1). Raih Asa Sukses.
- UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, 1 (2003).
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Suwito (ed.); Pertama). Kencana Divisi dari Prenadamedia Group.