
DAMPAK PENGARUH DIGITALISASI ERA SOCIETY 4.0 TERHADAP MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI

Awaluddin

Universitas Syekh Yusuf Al-Makassari, Gowa
awaluddin.ekis@gmail.com

Abstrak

Pada era Society 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, perkembangan teknologi informasi telah mengubah tata cara kerja, komunikasi, dan manajemen di berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan dan bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak digitalisasi era Society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dengan mengeksplorasi jurnal, buku dan informasi lain yang relevan dengan penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi era Society 4.0 memiliki dampak positif dan negatif terhadap manajemen kinerja pegawai. Dampak positif digitalisasi era Society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai antara lain meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja pegawai, meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas manajemen kinerja pegawai, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan dampak negatif digitalisasi era Society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai antara lain meningkatkan kompleksitas penilaian kinerja pegawai dan meningkatkan risiko keamanan informasi.

Kata Kunci: Digitalisasi, Society 4.0, Manajemen Kinerja Pegawai

Abstract

In the Society 4.0 era marked by digitalization, the development of information technology has changed the way of work, communication, and management in various sectors, including the government and business sectors. This study aims to determine the impact of digitalization in the Society 4.0 era on employee performance management. This research uses qualitative research methods. The data collection technique was carried out by literature study by exploring journals, books and other information relevant to the research. The data that has been collected is then analyzed with three stages, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results showed that the digitalization of the

Society 4.0 era has positive and negative impacts on employee performance management. The positive impact of digitization in the Society 4.0 era on employee performance management includes increasing the efficiency and effectiveness of employee performance management, increasing the objectivity of employee performance appraisals, increasing transparency and accountability of employee performance management, increasing employee motivation and job satisfaction. Meanwhile, the negative impacts of digitization in the Society 4.0 era on employee performance management include increasing the complexity of employee performance appraisals and increasing information security risks.

Keywords: *Digitalization, Society 4.0, Employee Performance Management*

PENDAHULUAN

Industri 4.0, yang juga dikenal sebagai cyber-physical system, adalah gejala revolusi yang berfokus pada otomatisasi dan sinergi antara teknologi canggih. Revolusi ini muncul pada abad ke-21 dan memiliki karakteristik utama yaitu integrasi antara informasi dan teknologi komunikasi ke dalam sektor industri. Kehadiran revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan besar di berbagai sektor. Di masa lalu, sejumlah besar pekerja diperlukan untuk menjalankan operasi industri, tetapi sekarang mesin dan teknologi mengambil peran yang lebih besar. Menurut Kanselir Jerman, Angela Merkel, pada tahun 2014, Industri 4.0 adalah transformasi menyeluruh di semua aspek produksi industri di seluruh dunia melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional (Fandy, 2022).

Era Society 4.0 ditandai oleh digitalisasi, telah mengakibatkan transformasi mendasar dalam tata cara kerja, komunikasi, dan manajemen di berbagai sektor. Perkembangan teknologi informasi menjadi pendorong utama di balik perubahan ini, dan dampaknya dirasakan di seluruh dunia, tidak terkecuali dalam sektor pemerintahan dan bisnis (Wakil et al., 2022). Teknologi telah mengubah cara kita bekerja, berkomunikasi, dan mengelola sumber daya, membawa efisiensi baru, inovasi, dan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya, hal inilah yang membuat era Society 4.0 menjadi era perubahan yang sangat signifikan dalam sejarah manusia.

Pada sektor bisnis, manajemen kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting. Manajemen kinerja pegawai berkaitan dengan cara perusahaan mengukur, mengelola, dan mengoptimalkan kinerja individu-individu dalam organisasi. Manajemen kinerja pegawai tidak hanya melibatkan penilaian terhadap bagaimana pekerjaan dilakukan, tetapi juga mencakup pengembangan, penghargaan, serta pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, hal ini diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi (Abdullah,

2014). Akibat dari digitalisasi era Society 4.0, terjadi perubahan yang signifikan dalam manajemen kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Bahas & Yamit, 2022) mengkaji Pengaruh Digitalisasi terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel digitalisasi (X1) berpengaruh positif terhadap praktik organisasi (Y1) sedangkan praktik organisasi (Y1) juga berpengaruh positif pada kinerja operasional (Y2), digitalisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja operasional (Y2). Penelitian serupa dilakukan oleh (Eryc, 2022) meneliti pengaruh dampak digitalisasi dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja UMKM, penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan TI dengan kehadiran langsung dari Transformasi Digital memiliki hubungan positif dengan Kinerja Perusahaan. Makna antara Transformasi Digital dan Inovasi produk dan layanan baru dapat dikonfirmasi namun, tidak dalam hal inovasi kualitas. Sementara itu, Inovasi memiliki tidak signifikan bagi kinerja perusahaan.

Belum adanya penelitian mengenai dampak pengaruh digitalisasi era society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Manfaat praktis penelitian ini adalah untuk membantu organisasi dalam menghadapi dampak digitalisasi terhadap manajemen kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk memanfaatkan dampak positif digitalisasi dan meminimalkan dampak negatifnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan yang terjadi dalam manajemen kinerja pegawai sebagai akibat dari digitalisasi era Society 4.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif sebagai sebuah pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat yang digunakan untuk mengkaji dalam situasi ilmiah (eksperimen) dengan peneliti sebagai instrumen utama. Metode ini melibatkan teknik pengumpulan data yang cenderung bersifat kualitatif dan lebih berfokus pada pemahaman makna daripada angka-angka atau statistik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dengan mengeksplorasi jurnal, buku dan informasi lain yang relevan dengan penelitian. Jenis data merupakan data sekunder yang diperoleh dari Google Scholar. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Era industri generasi keempat telah masuk ke Indonesia. Babak baru ini mensinergikan aspek fisik, digital, dan biologi, seperti pemanfaatan kecerdasan buatan

(*artificial intelligence*), robotika, dan kemampuan komputer belajar dari data (*machine learning*), pada manufaktur. Di dalamnya tercakup pemanfaatan data skala besar (*big data*), teknik penyimpanan data di awan (*cloud computing*), serta konektivitas Internet (*Internet of things*) (Adha, 2020). Kemajuan teknologi telah berkontribusi pada kesejahteraan manusia di antaranya dalam hal pekerjaan baru, barang, layanan kesehatan, perjalanan dan komunikasi. Pada saat yang bersamaan, teknologi juga memiliki kekuatan yang mengganggu. Teknologi dapat memengaruhi bagaimana tenaga kerja dipekerjakan dan perusahaan beroperasi. Perubahan teknologi dalam revolusi industri keempat ini mungkin tidak akan sedrastis yang terjadi di masa lalu, namun percepatan perbaikan dan adopsi teknologi terjadi lebih cepat lagi (Dhyanasaridewi, 2020). Transformasi digital yang cukup besar, memaksa perusahaan melakukan penyesuaian terhadap teknologi itu sendiri, Kompetensi digital menjadi kebutuhan perusahaan saat ini agar mampu memenuhi tanggung jawab fungsionalitasnya. Berbagai bidang industri di Indonesia melakukan optimasi digitalisasinya (Bahas & Yamit, 2022). Digitalisasi telah mengubah dan melakukan transfigurasi teknologi media dan komunikasi (Aji, 2016).

Teknologi digital merupakan teknologi yang tidak lagi menggunakan tenaga manusia, atau manual. Tetapi cenderung pada sistem pengoperasian yang otomatis dengan sistem komputerisasi atau format yang dapat dibaca oleh komputer. Sistem digital adalah perkembangan dari sistem analog (Pertiwi & Nurhikmah, 2018). Menurut Pertiwi & Nurhikmah (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikansi antara sistem digitalisasi terhadap kinerja karyawan.

Saat ini Indonesia telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang sudah banyak merubah pola hidup dan kerja manusia, karena banyak munculnya teknologi baru, dimana pegawai bekerja menggunakan internet yang seharusnya dapat memudahkan aktivitas manusia termasuk manajemen kinerja pegawai (Choirinisa & Ikhwan, 2022). Dengan melaksanakan sistem manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengetahui dan mengidentifikasi pelatihan apa saja yang harus diberikan kepada karyawan untuk membantu mencapai standar prestasi yang sudah ditetapkan (Sudaryati & Nugraha, 2019). Ricci (Ricci, 2016) membagi karakteristik sistem manajemen kinerja menjadi empat kategori, yaitu: *purpose of the performance management system, performance measures, performance management system activities, structure of performance management systems*.

Sebuah organisasi dinyatakan berhasil apabila dalam memberikan layanan kepada pelanggannya dapat diamati dan diukur melalui kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Kinerja sebuah organisasi bisa diketahui hasilnya baik apabila kinerja manajerial dan kinerja organisasional dapat digabungkan. Kinerja manajerial merupakan sebuah ukuran efektivitas dan efisiensi seorang manajer dalam menjalankan kegiatannya didalam

organisasi untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja organisasional mengukur tingkat efektivitas dan efisiensi usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Napitupulu et al., 2017).

Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan (Nursam, 2017). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2016). Untuk mengetahui kinerja perlu diketahui factor-faktor yang dapat diukur dari apa yang dihasilkan. Ilham et al., (Ilham et al., 2020) berpendapat bahwa kinerja dapat diindikasikan atau diukur melalui (1) Kuantitas output, (2) Kualitas output, (3) Jangka waktu output, (4) Kehadiran ditempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

Sistem manajemen kinerja memacu pencapaian tujuan lembaga dengan memengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan petunjuk tentang apa yang harus dilakukan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dan membawa semua kegiatan sesuai dengan tujuan lembaga atau organisasi (Syahputra, 2018). Sasaran utama sistem manajemen kinerja adalah mengoptimalkan kinerja karyawan dimana manajemen harus mampu mengkaitkan tugas tugas dan karakteristik kemampuan karyawan dengan tujuan strategik perusahaan (Afrola & Tanjung, 2022). Dengan melaksanakan sistem manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat mengetahui dan mengidentifikasi pelatihan apa saja yang harus diberikan kepada karyawan untuk membantu mencapai standar prestasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen kinerja mencakup skema, pendekatan dan prosedur yang direncanakan untuk mengarahkan perhatian manajer dan pekerja terhadap peningkatan operasi perusahaan. Praktik manajemen kinerja memunculkan potensi keberhasilan pelaksanaan kegiatan di masa depan untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Manajemen kinerja mengacu pada proses berkelanjutan yang mencakup penetapan dan perencanaan tujuanserta sasaran, pembinaan dan pengembangan staf, penilaian kinerja, *feedback*, evaluasi kinerja secara formal serta menghubungkan kinerja dengan penghargaan, sehingga tujuan dari proses yang berlangsung tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Rahardja, 2018).

Adapun tujuan dari manajemen kinerja Yuningsih, (Yuningsih, 2018) adalah:

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir; - Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi,

2. Membantu menentukan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual,
3. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan,
4. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

Hadirnya digitalisasi yang berpengaruh terhadap manajemen kinerja pegawai. Berikut dampak pengaruh digitalisasi era society 4.0 terhadap manajemen kinerja pegawai.

1. Efisiensi dan Efektivitas

Kemajuan teknologi telah memungkinkan catatan dan dokumen yang dibuat di atas kertas dialihkan ke dalam media elektronik atau dibuat secara langsung dalam media elektronik. Dengan demikian pemanfaatan pengelolaan arsip secara elektronik merupakan pilihan yang tepat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Siregar, 2019). Penerapan teknologi Informasi dalam organisasi harus didukung oleh sumberdaya manusia yang handal, olehkarena itu dalam usaha meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan keterampilan melalui pelatihan kepada karyawan (Prayoga, 2017).

2. Peningkatan Objektivitas

Penggunaan teknologi membantu dalam mempermudah pekerjaan manusia termasuk seorang manajer. Dengan adanya teknologi pada digitalisasi era society 4.0 ini membantu mendorong peningkatan objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai dengan mengurangi bias subjektif. Selain itu, digitalisasi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen kinerja. Semua pihak, termasuk pegawai, dapat mengakses informasi kinerja secara lebih terbuka, menciptakan lingkungan yang lebih akuntabel.

3. Memberikan Insentif Tambahan

Pemberian insentif tambahan sebagai bentuk dari usaha peningkatan motivasi kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa semakin kuat motivasi seseorang, semakin kuat pula usaha karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Teori lima kebutuhan Hierarki Maslow dalam (Sukiyah et al., 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki (Sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

KESIMPULAN

Digitalisasi era Society 4.0 telah mengubah lanskap manajemen kinerja pegawai secara signifikan. Dalam penelitian ini, ditemukan sejumlah dampak positif yang sangat relevan. Pertama, digitalisasi memungkinkan peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam manajemen kinerja. Proses pengumpulan dan analisis data kinerja menjadi lebih cepat dan akurat, menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Kedua, digitalisasi juga mendorong peningkatan objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai dengan mengurangi bias subjektif. Selain itu, digitalisasi meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen kinerja. Semua pihak, termasuk pegawai, dapat mengakses informasi kinerja secara lebih terbuka, menciptakan lingkungan yang lebih akuntabel. Terakhir, digitalisasi memberikan insentif tambahan dalam bentuk peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Mereka merasa lebih termotivasi ketika memiliki akses ke data yang jelas tentang kinerja mereka. Namun, perlu diakui bahwa ada dampak negatif yang perlu diatasi. Pertama, digitalisasi dapat memperkenalkan kompleksitas yang lebih besar dalam penilaian kinerja. Implementasi teknologi seringkali memerlukan pemahaman teknis yang lebih tinggi, yang dapat menjadi kendala. Terakhir, ada peningkatan risiko keamanan informasi. Data kinerja pegawai yang sensitif harus dilindungi secara ketat untuk menghindari risiko akses yang tidak sah.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298.
- Afrola, Y., & Tanjung, R. (2022). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 2(1), 151–159.

- Aji, R. (2016). Digitalisasi, Era Tantangan Media (Analisis Kritis Kesiapan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Menyongsong Era Digital). *Islamic Communication Journal*, 1(1).
- Bahas, M. P. R., & Yamit, Z. (2022). Manajemen Pengaruh Digitalisasi terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta: Pengaruh Digitalisasi terhadap Praktik Organisasi dan Kinerja Operasi pada PT. IGP Internasional Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(3), 16–23.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
- Dhyanasaridewi, I. G. A. D. (2020). Analisis Digitalisasi Industri, Penciptaan Kesempatan Kerja dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia. *KOMPLEKSITAS: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 9(01), 21–29.
- Eryc, E. (2022). Pengaruh Dampak Digitalisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 1693–1704.
- Fandy, A. (2022). *Pengertian Revolusi Industri 4.0: Jenis, Dampak dan Contoh Penerapannya*. <https://www.gramedia.com/best-seller/revolusi-industri-4-0/#:~:text=Revolusi%20industri%204.0%20atau%20juga,banyaknya%20perubahan%20di%20berbagai%20sektor.Diakses pada 2 September 2023>.
- Ilham, I., Putra, I., & Ramly, A. T. (2020). ARTIKEL B-47: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9(4), 315–324.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 1, 187–191.
- Prayoga, J. P. J. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Warta Dharmawangsa*, 53.

- Rahardja, W. P. (2018). Bagaimana Merancang Sistem Manajemen Kinerja. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 7–17.
- Ricci, L. M. (2016). *The impact of performance management system characteristics on perceived effectiveness of the system and engagement*. San José State University.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Siregar, Y. B. (2019). Digitalisasi arsip untuk efisiensi penyimpanan dan aksesibilitas. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 4(1), 1–19.
- Sudaryati, E., & Nugraha, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia (BAKI)*, 4(2), 16–28.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian. (Edisi Kelima Belas)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Syahputra, F. A. (2018). Dampak Sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Komputer Indonesia*.
- Wakil, A., Cahyani, R. R., Harto, B., Latif, A. S., Hidayatullah, D., Simanjuntak, P., Rukmana, A. Y., & Sihombing, F. A. H. (2022). *Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.

Copyright holders:

Awaluddin (2023)

First publication right:

[Journal of Syntax Admiration](#)

This article is licensed under:

