

Penerapan Analisis SWOT dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di STMIK Widuri

Aprilia Fida Nurlita

Teknik Informatika, STMIK Widuri, Jakarta, Indonesia

Alamat: 3, Jl. Palmerah Barat No.353, RT.3/RW.5, Grogol Utara, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Correspondence email: 21412005@kampuswiduri.ac.id

ABSTRACT: This study aims to analyze the application of SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) in improving employee performance at STMIK Widuri. In the context of educational organizations, employee performance is a crucial factor that can impact service quality and the achievement of institutional goals. Therefore, SWOT analysis is used to identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats that affect employee performance within the STMIK Widuri environment. This research uses a qualitative approach with a case study method, involving interviews and direct observations with several employees and management at STMIK Widuri. The results indicate that the implementation of SWOT analysis can help the organization identify internal strengths that can be maximized, such as employee skills and experience, as well as adequate infrastructure. On the other hand, weaknesses found, such as the lack of training and competency development, can be addressed by designing more structured training programs. Opportunities for improving employee performance, such as utilizing information technology, can also be maximized. Meanwhile, external threats, such as competition between educational institutions, can be mitigated by enhancing collaboration and innovation in teaching. Overall, the findings suggest that the application of SWOT analysis at STMIK Widuri can make a significant contribution to improving employee performance through the identification of appropriate strategies to face challenges and take advantage of available opportunities. It is hoped that the results of this study will serve as a reference for the development of policies and human resource strategies at higher education institutions.

Keywords: SWOT, Performance, Employees, Education

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dalam meningkatkan kinerja karyawan di STMIK Widuri. Dalam konteks organisasi pendidikan, kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas layanan dan pencapaian tujuan institusi. Oleh karena itu, analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan STMIK Widuri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang melibatkan wawancara dan observasi langsung terhadap beberapa karyawan serta pihak manajemen di STMIK Widuri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis SWOT dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan internal yang dapat dimaksimalkan, seperti keterampilan dan pengalaman karyawan, serta infrastruktur yang memadai. Di sisi lain, kelemahan yang ditemukan seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat diperbaiki dengan merancang program pelatihan yang lebih terstruktur. Peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemanfaatan teknologi informasi, juga dapat dimaksimalkan. Sementara itu, ancaman yang datang dari faktor eksternal, seperti persaingan antar lembaga pendidikan, dapat diantisipasi dengan meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam pengajaran. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan analisis SWOT di STMIK Widuri dapat memberikan kontribusi signifikan dalam perbaikan kinerja karyawan melalui identifikasi strategi yang tepat dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan strategi sumber daya manusia di institusi pendidikan tinggi.

Kata Kunci: SWOT, Kinerja, Karyawan, Pendidikan

1. PENDAHULUAN

STMIK Widuri, sebuah institusi pendidikan tinggi swasta yang berlokasi di Palmerah, Jakarta Selatan, telah menetapkan dirinya sebagai lembaga yang menyediakan dua program studi unggulan, yaitu Sistem Informasi dan Teknik Informatika. Sebagai penyelenggara jasa

pendidikan, STMIK Widuri mengakui pentingnya infrastruktur yang memadai, sumber daya berkualitas, serta dukungan lainnya dalam memberikan layanan pendidikan yang optimal. Di sisi lain, seorang karyawan diartikan sebagai individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah entitas bisnis atau organisasi, yang mana mereka dibayar sebagai imbalan atas kontribusi dan pelayanan yang mereka berikan.

Karyawan tidak hanya sekadar pekerja, namun juga dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa kesejahteraan dan kualitas kerja karyawan tetap terjaga dengan baik (Sani et al., 2020). Dalam rangka mencapai tujuan jangka panjang, penghargaan dan dukungan terhadap karyawan menjadi kunci. Pembinaan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan perlu terus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, sehingga kontribusi terbaik dari sumber daya manusia (SDM) dapat terus diperoleh (Sirajuddin et al., 2020).

Salah satu faktor yang memiliki implikasi besar terhadap kesuksesan suatu entitas bisnis atau organisasi adalah kinerja para karyawan. Kinerja tersebut mencerminkan dedikasi yang konkret dari individu atau tim sesuai dengan peran masing-masing di dalam struktur perusahaan atau lembaga tersebut. Seorang karyawan yang mampu menunjukkan tingkat kinerja yang optimal dan efisien memiliki potensi besar untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga tersebut. Kinerja yang baik ini merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan, yang didasarkan pada kapabilitas dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing individu (Lestari et al., 2023). Kinerja karyawan adalah hasil dari dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasan atau manajer, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan peran yang diemban di dalam struktur perusahaan atau lembaga. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pencapaian hasil yang optimal, yang menjadi tolok ukur dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga tersebut. Salah satu elemen yang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi dan dukungan yang tepat. Pemberian kompensasi oleh perusahaan mampu memberikan insentif kepada karyawan untuk bekerja dengan semangat, inisiatif, dan tingkat akurasi yang tinggi, serta mencapai kinerja yang optimal (Ardhiarisca et al., 2023). Dengan demikian, karyawan tidak hanya akan merasa termotivasi tetapi juga terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat berperan penting dalam menciptakan suasana yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan dan potensi secara maksimal (Hehahia, 2017). Seorang

karyawan yang menunjukkan kinerja yang unggul dan berkualitas dapat menjadi penopang dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Untuk memastikan agar karyawan tetap berdedikasi pada pekerjaan mereka, perusahaan atau lembaga perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap kepuasan kerja karyawan serta kondisi lingkungan kerja. Ini disebabkan oleh kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja yang mendukung untuk dapat melaksanakan tugas mereka secara optimal (Husain & Sani, 2020). Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan atau lembaga untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka, sambil juga memperhatikan atmosfer kerja secara keseluruhan. Melalui peningkatan kondisi lingkungan kerja, termasuk upaya dalam menciptakan kebersihan dan keamanan, perusahaan atau lembaga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perhatian terhadap lingkungan kerja ini tidak hanya akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja, tetapi juga akan membantu mencapai tujuan perusahaan atau lembaga dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara efektif (Nugraha & Susanty, 2021).

Analisis SWOT merupakan metode evaluasi yang memperhitungkan kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau lembaga. SWOT digunakan sebagai alat bantu untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan lembaga. SWOT memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi perusahaan atau lembaga, memungkinkan manajemen untuk merumuskan strategi yang sesuai dengan lingkungan sekitar. Dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan internal, serta peluang dan ancaman eksternal, perusahaan atau lembaga dapat mengoptimalkan potensi mereka dan mengatasi tantangan yang ada. Ini membantu dalam pengembangan langkah-langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja karyawan serta keseluruhan kinerja lembaga (Permana & Wildan, 2021). Dalam analisis SWOT, dua model yang sering digunakan adalah Matrix Evaluasi Faktor Eksternal (External Factor Evaluator) atau EFE, dan Matrix Evaluasi Faktor Internal (Internal Factor Evaluation) atau IFE. Data untuk analisis dikumpulkan melalui observasi dan wawancara, di mana penulis mengamati kinerja karyawan di STMIK Widuri. Wawancara dilakukan dengan Ibu Merliani Ivone Supit, S.Sos., M.Si., selaku Pembantu Ketua II Bidang Kepegawaian, untuk mendapatkan informasi yang lengkap. Data yang terkumpul kemudian dikategorikan dan direkam dalam tabel IFE dan EFE, yang akan digunakan dalam analisis SWOT. Bobot diberikan pada faktor-faktor yang dievaluasi dalam matriks IFE dan EFE, berdasarkan data yang terkumpul. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan teknik rata-rata tertimbang (Weighted

Mean Score (Sambo et al., 2022). Penggunaan teknik ini disesuaikan dengan perbedaan jumlah sampel yang ada, sehingga diperlukan ukuran yang seragam untuk setiap sampel. Weighted Mean Score digunakan untuk memberikan gambaran tentang kecenderungan dan posisi pada sub-variabel yang tersedia.

Karyawan di STMIK Widuri menghadapi tantangan berupa kurangnya tindak lanjut terhadap penilaian kinerja yang telah dilakukan, serta kekurangan dalam pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, STMIK Widuri juga tidak memiliki kebijakan yang khusus dan terstandarisasi untuk diterapkan pada setiap karyawannya. Meskipun demikian, STMIK Widuri memiliki keunggulan seperti fleksibilitas jam kerja yang tinggi dan proses pengambilan cuti tahunan yang tidak rumit bagi karyawan. Melihat permasalahan di atas, penulis melakukan penelitian untuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan internal yang menjadi hambatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di STMIK Widuri berdasarkan analisis SWOT.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu mengumpulkan informasi dari populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini untuk menganalisis dan menghitung statistik dengan metode SWOT. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, seperti :

1. Wawancara

Wawancara secara langsung dengan narasumber dapat membantu dalam menjelaskan jawaban responden atau memperoleh informasi tambahan yang mungkin tidak tercakup dalam survei atau kuesioner.

2. Observasi

Pada bagian teknik ini penulis melakukan pengamatan atau pengambilan data dengan langsung turun kelapangan untuk mempelajari, mengamati, dan mengumpulkan data. Data yang ada serta juga informasi proses yang berjalan atau digunakan dalam kegiatan penelitian.

3. Literatur Review

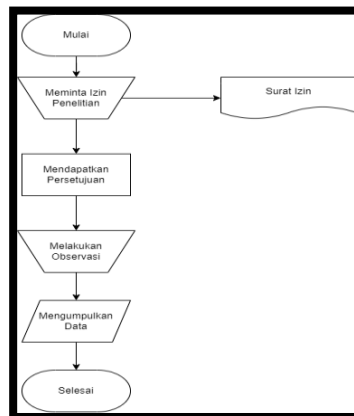
Adalah bentuk atau kajian yang melibatkan penelaahan, pengumpulan dan sintesis sumber literatur yang relevan. Tujuan literature Review adalah untuk memahami dan menggambarkan keadaan penelitian terkini.

Pendekatan ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan kekuatan dan peluang yang ada, sambil juga mengurangi kelemahan dan ancaman yang dihadapi. Faktor-faktor tersebut,

yaitu kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, menjadi titik fokus dalam mengevaluasi kinerja karyawan (Waworuntu et al., 2023). Pendekatan ini dikenal sebagai analisis situasi menggunakan model SWOT. Selain itu, terdapat juga model yang umum digunakan dalam menganalisis situasi, seperti *Matrix* Evaluasi Faktor Eksternal (*External Factor Evaluator - EFE*), dan *Matrix* Evaluasi Faktor Internal (*Internal Factor Evaluation - IFE*).

a. Flowchart Diagram Kegiatan Observasi

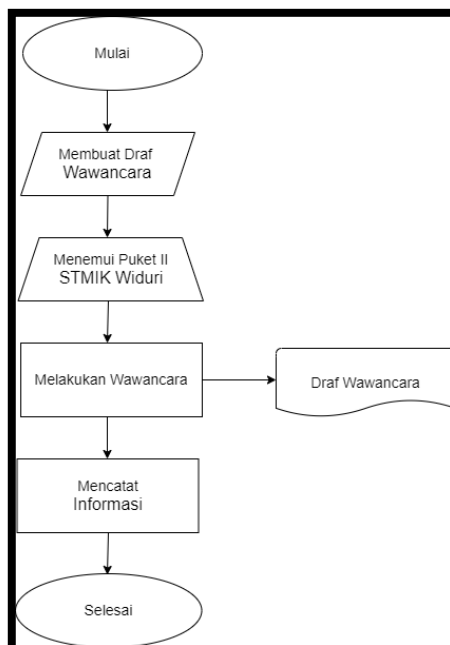
Berikut merupakan Flowchart Diagram kegiatan observasi yang dilakukan di STMIK Widuri Jakarta :



Gambar 1. Flowchart Observasi

b. Flowchart Diagram Kegiatan Wawancara

Berikut ini merupakan *Flowchart* Diagram kegiatan wawancara kepada Pembantu Ketua II STMIK Widuri :



Gambar 2. Flowchart Wawancara

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Internal

Faktor internal perusahaan/lembaga meliputi kekuatan dan kelemahan, berikut adalah kekuatan (*strength*) dari STMIK Widuri :

- a. SDM yang berkualitas akan menghasilkan kinerja optimal secara individu serta memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan. STMIK Widuri adalah contoh yang menunjukkan adaptasi yang tinggi dengan mayoritas SDM yang relatif muda. Selain itu, keberadaan SDM yang masih muda membawa manfaat tambahan seperti kreativitas, keinginan untuk terus belajar, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.
- b. Jam kerja fleksibel di STMIK Widuri menunjukkan bahwa karyawan memiliki lebih banyak keleluasaan dalam mengatur waktu kerja mereka, baik dalam hal kedatangan maupun pulang. Manfaat dari fleksibilitas jam kerja ini adalah peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan.
- c. Efektivitas dan produktivitas SDM yang baik merujuk pada kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Untuk memastikan efektivitas dan produktivitas SDM yang optimal, STMIK Widuri perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan ini mencakup perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat, penyediaan pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta manajemen kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

Berikut adalah faktor kelemahan (*weakness*) STMIK Widuri :

- a. Keterbatasan dana untuk pengembangan SDM bisa menjadi hambatan penting bagi STMIK Widuri dalam meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawannya. Kendala ini mungkin membatasi kemampuan institusi untuk menyediakan pelatihan, pendidikan, atau peluang pengembangan karir bagi karyawan.
- b. Peraturan yang lemah di STMIK Widuri merupakan kelemahan yang signifikan, karena seharusnya peraturan berfungsi sebagai panduan yang jelas dan kondusif bagi operasional perusahaan atau lembaga. Kemudahan dalam memperoleh izin tidak hadir di tempat kerja di STMIK Widuri bisa menjadi kesempatan bagi karyawan untuk menghindari kewajiban hadir, karena sanksi yang diberlakukan terhadap ketidakhadiran mungkin terlalu ringan. Kelemahan peraturan di STMIK Widuri bisa menjadi masalah internal yang serius dan berdampak pada kinerja institusi.
- c. banyak tenaga pendidik di STMIK Widuri yang belum memiliki gelar S1 adalah tantangan yang signifikan. Keterbatasan dalam pendidikan formal bisa mempengaruhi

kinerja mereka. Jumlah besar staf pengajar yang belum memenuhi syarat gelar S1 dapat menjadi hambatan dalam proses akreditasi dan pengakuan STMIK Widuri sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas.

Faktor Eksternal

Faktor Eksternal meliputi peluang dan ancaman yang diterima STMIK Widuri. Adapun peluang (*opportunity*) STMIK Widuri yaitu :

a. Kemitraan Dengan Industri Lain.

Kemitraan dengan industri lain merupakan strategi dimana dua atau lebih perusahaan/lembaga berkerja sama untuk saling menguntungkan. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi, inovasi, dan pertumbuhan bersama.

b. Adanya kesempatan untuk mengikuti kegiatan ilmiah nasional atau internasional.

Dalam hal ini STMIK Widuri cukup mendukung dalam meningkatkan kualitas dan mendukung karyawan dan juga dosen dalam meningkatkan inovasi dan efisiensi. Maka STMIK Widuri mendorong dosen dan karyawan untuk mengikuti berbagai seminar maupun kegiatan ilmiah nasional dan internasional.

c. Menjadi Karyawan Tetap

Menjadi karyawan tetap mengacu pada status pekerjaan dimana seseorang dipekerjakan secara penuh oleh sebuah perusahaan dengan atau tidak adanya kontrak kerja. Di STMIK Widuri karyawan tidak menggunakan kontrak kerja sehingga karyawan berkesempatan bekerja di STMIK Widuri selama yang mereka mau. Namun hal itu yang menjadikan karyawan mudah masuk dan keluar sesuka mereka.

Adapun ancaman (*threats*) STMIK Widuri yaitu :

a. Banyaknya perguruan tinggi lain yang menawarkan kesejahteraan lebih dibanding STMIK Widuri.

b. Perkembangan Teknologi.

Perkembangan Teknologi di STMIK Widuri masih sangat jauh tertinggal, seperti jaringan internet yang masih sering menjadi kendala utama karyawan bekerja

c. Seperti yang di jelaskan sebelumnya STMIK Widuri tidak memiliki kontrak kerja yang jelas terhadap karyawanya, sehingga karyawan dapat dengan mudah keluar dan masuk sesukanya.

Perhitungan IFE dan EFE

Matriks IFE digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran dari faktor faktor internal yang terdapat pada perusahaan.matriks IFE menggambarkan kondisi internal

perusahaan yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dihitung dengan rating dan bobot.

Tabel 1. Perhitungan *IFE*

No	Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai
KEKUATAN				
1	Sumber Daya Manusia masih banyak yang muda	0.30	3	0.60
2	Jam Kerja Yang Fleksibel	0.25	3	0.45
3	Produktifitas SDM Baik	0.25	3	0.60
TOTAL KEKUATAN		0.80		1.65

No	Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai
KELEMAHAN				
1	Terbatasnya dana untuk pengembangan SDM	0.20	3	0.30
2	Lemahnya peraturan di STMIK Widuri	0.10	2	0.20
3	Banyak tenaga pendidik belum S1	0.15	1	0.10
TOTAL KELEMAHAN		0.45		0.60
TOTAL FAKTOR INTERNAL		0.85		2.25

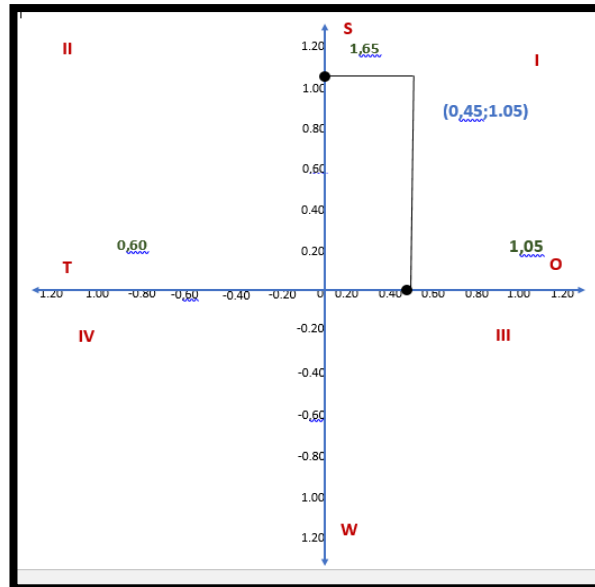
Bobot kekuatan sebesar 0,80 jauh lebih besar dari bobot kelemahan yang hanya 0,45, namun nilai total kekuatan dan kelemahan mencapai 2,25. Fakta ini menggambarkan efektivitas strategi perusahaan/lembaga dalam memanfaatkan kekuatan dan meminimalkan kelemahan internalnya dengan baik. Dengan demikian, terlihat bahwa perusahaan/lembaga telah berhasil mengoptimalkan potensi internalnya untuk mencapai kinerja yang maksimal:

Tabel 2. Perhitungan *EFE*

No	Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai
PELUANG				
1	Sumber Daya Manusia masih banyak yang muda	0.30	3	0.60
2	Jam Kerja Yang Fleksibel	0.25	3	0.45
3	Produktifitas SDM Baik	0.25	3	0.60
TOTAL KEKUATAN		0.80		1.65
No	Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai
PELUANG				
1	Kemitraan dengan industri lain	0.15	2	0.30
2	Adanya kesempatan untuk mengikuti kegiatan ilmiah nasional atau internasional.	0.10	3	0.30
3.	Menjadi karyawan tetap	0.15	3	0.45
TOTAL PELUANG		0.40		1.05

Analisis SWOT

Setelah menghitung faktor internal dan eksternal, hasilnya dimasukkan ke dalam Matriks SWOT sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram SWOT

Dengan mengurangi nilai kekuatan (1,65) dengan nilai kelemahan (0,60), serta nilai peluang (1,05) dengan nilai ancaman (0,60), titik perpotongan antara faktor internal dan faktor eksternal terletak di kuadran I, dengan koordinat (1,05, 0,45).

Analisis Matriks SWOT akan membantu dalam menentukan strategi terkait bagaimana STMIK Widuri dapat mengadaptasi peluang dan menghadapi ancaman sambil memanfaatkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan internalnya. Setelah posisi kinerja STMIK Widuri diidentifikasi dalam matriks posisi pertumbuhan dan perkembangan, strategi yang dipilih dalam Matriks SWOT untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah strategi SO (*Strenght – Opportunity*). Dengan demikian, perusahaan/lembaga dapat memanfaatkan kekuatan internalnya untuk menangkap peluang eksternal yang ada. Berdasarkan analisis Matriks SWOT tersebut, strategi yang dipilih untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah strategi SO (*Strength – Opportunity*). Hal ini disimpulkan dari hasil perhitungan nilai kekuatan dikurangi nilai kelemahan ($1,65 - 0,60$) dan nilai peluang dikurangi nilai ancaman ($1,05 - 0,60$). Titik perpotongan antara faktor internal dan faktor eksternal terletak di kuadran I (1,05 dan 0,45), menunjukkan bahwa perusahaan/lembaga berada pada titik perpotongan antara kekuatan dan peluang. Dengan demikian, strategi SO dipilih karena memanfaatkan kekuatan internal untuk merespon peluang eksternal yang ada.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SWOT, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan internal dan eksternal STMIK Widuri menunjukkan beberapa poin penting. Analisis menggunakan IFE sendiri mengidentifikasi kelemahan internal yang dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan di STMIK Widuri. Namun, skor nilai kinerja STMIK Widuri berada di atas rata-rata, dengan kekuatan lebih dominan daripada kelemahan. Sementara itu, analisis menggunakan EFE menunjukkan bahwa nilai STMIK Widuri di atas rata-rata dari seluruh faktor eksternalnya, dengan peluang lebih banyak daripada ancaman. STMIK Widuri juga memiliki kekuatan dalam kinerja karyawan dan menerapkan strategi SO (Strength-Opportunity) untuk meningkatkan kinerjanya. Strategi ini melibatkan kerjasama dengan usaha lain serta pengembangan kinerja melalui workshop perusahaan bagi karyawan, dengan tujuan memaksimalkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiarisca, O., Aisyah, S., Harkat, A., Publik, A. S., Agribisnis, M., Jember, P. N., Analisis, I. P., & Performane, I. (2023). Analisis kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan laboratorium di program studi akuntansi sektor publik. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 6(1), 41–50. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v6i1.14593>
- Hehahia, G. E. (2017). Kepuasan kerja karyawan di PT. Citra Maharlika Nusantara Corpora, Tbk. Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 4(2), 1294–1502.
- Husain, T., & Sani, A. (2020). Kepuasan pelanggan toko online yang dipengaruhi kualitas produk dan layanan. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 5(2), 291–296. <https://doi.org/10.33480/jitk.v5i2.614>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 3(3), 720–729.
- Nugraha, S., & Susanty, A. I. (2021). Analisis kepuasan kerja karyawan menggunakan metode gap dan importance performance analysis (IPA) pada PT Bandung Express. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 5616–5627.
- Permana, A. S., & Wildan, M. A. (2021). Analisis SWOT sebagai strategi pengembangan SDM (Studi pada karyawan UD. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(2), 184–188. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11600>
- Sambo, A., Atmojo, K., Mawarni, S., & ... (2022). Penerapan analisis SWOT dalam meningkatkan kinerja karyawan di Windofa Apparel. ... *Manajemen Dan Bisnis*, 57–66. <https://www.journal.stimaimmi.ac.id/index.php/EBP/article/view/193>
- Sani, A., Wiliani, N., Budiyantra, A., & Nawaningtyas, N. (2020). Pengembangan model adopsi teknologi informasi terhadap model penerimaan teknologi di antara UMKM.

JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer), 5(2), 151–158.
<https://doi.org/10.33480/jitk.v5i2.1055>

Sirajuddin, S., Sari, C. A., & Hasanuddin, H. (2020). Mengukur tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan reparasi mesin industri dengan menggunakan metode importance performance analysis (IPA). *Teknika: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 16(1), 113.
<https://doi.org/10.36055/tjst.v16i1.8042>

Waworuntu, S., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Analisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Cineplex 21 Grup Manado Town Square 3 menggunakan importance performance analysis. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 01–10. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51063>