

Analisis *Supply Chain Management* dan *Competency Management* terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama

Siti Munti'ah^{1*}

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Corresponding email: Muntiah2223@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Supply Chain Management* dan *Competency Management* terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama, perusahaan yang bergerak sebagai agen resmi BBM Pertamina dan penyedia jasa transportasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner dari 38 karyawan yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *SmartPLS 4*. Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa konstruk penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen, reliabilitas, dan validitas diskriminan. Pengujian model struktural menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operasional dengan nilai koefisien jalur -0,146, *t-statistic* 1,750, dan *p-value* 0,080. Sebaliknya, *Competency Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional dengan koefisien 0,781, *t-statistic* 12,647, dan *p-value* 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,697 menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* dan *Competency Management* secara bersama-sama menjelaskan 69,7% variasi Kinerja Operasional, sedangkan 30,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dalam mendukung pelaksanaan operasional perusahaan.

Kata Kunci: *Supply Chain Management*, *Competency Management*, Kinerja Operasional, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Supply Chain Management and Competency Management on Operational Performance at PT Mandiri Jaya Perkasa Utama, a company operating as an authorized Pertamina fuel agent and transportation service provider. A quantitative approach with a survey method was employed. Primary data were collected through questionnaires from 38 employees who met the research criteria. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4. The measurement model evaluation indicated that the constructs met the criteria for convergent validity, reliability, and discriminant validity. The structural model results showed that Supply Chain Management had no significant effect on Operational Performance, with a path coefficient of -0.146, t-statistic of 1.750, and p-value of 0.080. In contrast, Competency Management had a positive and significant effect on Operational Performance, with a coefficient of 0.781, t-statistic of 12.647, and p-value of 0.000. The R^2 value of 0.697 indicates that Supply Chain Management and Competency Management jointly explain 69.7% of the variation in Operational Performance, while the remaining 30.3% is explained by factors outside the model. These findings indicate the importance of employee competency development in supporting operational activities.

Keywords: *Supply Chain Management*, *Competency Management*, Operational Performance, SEM-PLS

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengelola kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, tetapi juga memberikan pelayanan tepat waktu, menekan biaya operasional, memenuhi kebutuhan konsumen, dan merespons perubahan pasar secara cepat. Oleh karena itu, kinerja operasional menjadi salah satu aspek penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnis. Kinerja operasional yang baik menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan perolehan laba (Damayanti & Firmansyah, 2021).

Kinerja operasional dapat dilihat dari kelancaran proses kerja, ketepatan waktu pelayanan, efisiensi biaya, produktivitas, efektivitas, dan kualitas layanan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan jasa transportasi, alur distribusi menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kelancaran pengiriman, kesiapan armada, ketepatan waktu, serta

kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan dapat menghadapi keterlambatan distribusi, koordinasi antarbagian yang belum optimal, pengelolaan armada, maupun keterbatasan kemampuan sumber daya manusia.

Supply Chain Management (SCM) merupakan salah satu faktor yang secara konseptual berkaitan dengan kinerja operasional. SCM mencakup pengelolaan aliran barang, informasi, dan proses distribusi dari pemasok sampai pelanggan. Pengelolaan rantai pasok yang baik dapat membantu menjaga ketersediaan barang, memperlancar pengiriman, mengurangi keterlambatan, dan mengendalikan biaya operasional. Integrasi dan koordinasi rantai pasok juga dipandang penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan (Huda & Hartati, 2022; Serang et al., 2026)

Selain SCM, *Competency Management* (CM) menjadi faktor penting karena pelaksanaan operasional sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. *Competency Management* berkaitan dengan pengelolaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, dan menangani masalah operasional. Konsep kompetensi sebagai modal manusia juga menekankan pentingnya pengembangan kemampuan individu untuk menghasilkan kinerja kerja yang efektif (Arman et al., 2022; Armstrong & Taylor, 2023)

Kondisi tersebut relevan dengan PT Mandiri Jaya Perkasa Utama yang bergerak sebagai agen resmi BBM Pertamina dan penyedia jasa transportasi. Perusahaan dituntut menjaga kelancaran distribusi BBM, ketepatan waktu pengiriman, kesiapan armada, efisiensi biaya, dan kualitas pelayanan. Dalam kegiatan operasional, terdapat beberapa kondisi yang dapat memengaruhi kelancaran pengiriman, seperti harga tebusan Pertamina yang belum keluar, gangguan sistem *MyPertamina*, kesalahan pemrosesan pesanan menggunakan harga lama, antrean saat pengambilan minyak, kendaraan yang perlu menjalani KIR, serta jam operasional pelanggan atau pabrik yang membatasi waktu penerimaan pengiriman.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja operasional tidak hanya dipengaruhi oleh distribusi fisik, tetapi juga oleh koordinasi, administrasi, penguasaan sistem, dan kompetensi karyawan. Dengan demikian, penelitian mengenai *Supply Chain Management* dan *Competency Management* menjadi penting untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut dengan Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai faktor yang lebih terkait dengan variasi kinerja operasional pada konteks perusahaan agen BBM dan jasa transportasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menguji dua pertanyaan utama, yaitu: (1) apakah *Supply Chain Management* berpengaruh terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama; dan (2) apakah *Competency Management* berpengaruh terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama. Selain itu, penelitian mengukur kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Operasional.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Supply Chain Management* berpengaruh terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama.

H2: *Competency Management* berpengaruh terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian diarahkan untuk menganalisis pengaruh *Supply Chain Management* (X1) dan *Competency Management* (X2) terhadap Kinerja Operasional (Y). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-

masing variabel penelitian. Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *SmartPLS 4*.

Populasi penelitian adalah karyawan PT Mandiri Jaya Perkasa Utama. Populasi berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling berdasarkan kriteria keterlibatan responden dalam aktivitas operasional dan manajemen perusahaan. Karyawan yang tidak memenuhi kriteria, termasuk driver yang berfokus pada aktivitas pengiriman dan tidak terlibat langsung dalam pengelolaan operasional serta koordinasi rantai pasok, tidak dimasukkan sebagai responden. Dengan kriteria tersebut diperoleh 38 responden.

Variabel *Supply Chain Management* dikembangkan dan diadaptasi dari model SCOR yang disesuaikan dengan konteks distribusi BBM, meliputi perencanaan distribusi, ketersediaan pasokan, keandalan pemasok, SOP distribusi, koordinasi distribusi, pengendalian proses distribusi, dan penanganan kendala. *Competency Management* menggunakan indikator yang berkaitan dengan *SCM knowledge, analytical and problem-solving ability, interpersonal skills, IT/technical skills, industry experience, dan general management skills*. Kinerja Operasional diukur melalui dimensi efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui *outer loading, Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, serta *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). *Outer loading* digunakan untuk mengevaluasi kemampuan indikator merefleksikan konstruk, AVE digunakan untuk menilai validitas konvergen, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk reliabilitas konstruk, sedangkan HTMT digunakan untuk validitas diskriminan. Pengujian model struktural dilakukan melalui *bootstrapping* untuk memperoleh *path coefficient, t-statistic, dan p-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	39,5%
	Perempuan	23	60,5%
Usia	< 25 tahun	21	55,3%
	25–35 tahun	12	31,6%
	36–45 tahun	3	7,9%
	> 45 tahun	2	5,3%
Pendidikan	SMA/SMK	16	42,1%
	D3	4	10,5%
	S1	18	47,4%
Lama bekerja	< 1 tahun	17	44,7%
	1-3 tahun	8	21,1%
	>3 tahun	13	34,2%
Divisi	Operasional	13	34,2%
	Administrasi	13	34,2%
	Lainnya	12	31,6%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	21	55,3%
	Karyawan Kontrak	17	44,7%

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* memperoleh skor rata-rata 3,96 dan termasuk kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada aspek ketersediaan BBM dari Pertamina dengan skor 4,05, sedangkan skor terendah terdapat pada koordinasi antar pihak dalam distribusi dan proses distribusi yang terstruktur dan terkendali, masing-masing 3,92. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara persepsi responden penerapan *Supply Chain Management* telah berjalan baik, meskipun masih terdapat ruang penyempurnaan pada koordinasi dan pengendalian proses distribusi.

Competency Management dalam penelitian ini menggambarkan kemampuan karyawan yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan teknis, pengalaman, dan kemampuan manajerial. Sementara itu, Kinerja Operasional menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan aktivitas secara efektif, efisien, produktif, dan berkualitas. Kedua konstruk tersebut kemudian diuji melalui model pengukuran dan model struktural.

Evaluasi Model Pengukuran

Pada pengujian awal terdapat beberapa indikator dengan nilai *outer loading* di bawah batas yang disarankan. Setelah evaluasi terhadap *outer loading* serta dampaknya terhadap AVE dan reliabilitas, indikator yang kurang mampu merepresentasikan konstruk dieliminasi. Indikator yang dieliminasi adalah SCM3, SCM4, SCM6, CM2, KO1, dan KO3. Setelah pengujian ulang, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Supply Chain Management (X1)</i>	SCM1	0,816	Valid
	SCM2	0,820	Valid
	SCM5	0,925	Valid
	SCM7	0,804	Valid
<i>Competency Management (X2)</i>	CM1	0,823	Valid
	CM3	0,882	Valid
	CM4	0,836	Valid
	CM5	0,838	Valid
	CM6	0,800	Valid
Kinerja Operasional (Y)	KO2	0,768	Valid
	KO4	0,879	Valid
	KO5	0,793	Valid
	KO6	0,875	Valid
	KO7	0,889	Valid

Nilai AVE seluruh konstruk juga memenuhi kriteria validitas konvergen. *Supply Chain Management* memiliki AVE 0,696, *Competency Management* 0,709, dan Kinerja Operasional 0,711. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians indikator yang membentuknya dan memenuhi batas minimum 0,50.

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Supply Chain Management (X1)</i>	0,696	$\geq 0,50$	Valid
<i>Competency Management (X2)</i>	0,709	$\geq 0,50$	Valid
Kinerja Operasional	0,711	$\geq 0,50$	Valid

(Y)			
-----	--	--	--

Pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. *Supply Chain Management* memperoleh *Cronbach's Alpha* 0,891 dan *Composite Reliability* (ρ_c) 0,920; *Competency Management* masing-masing 0,898 dan 0,924; sedangkan Kinerja Operasional masing-masing 0,880 dan 0,907. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (ρ_c)	Keterangan
<i>Supply Chain Management</i> (X1)	0,891	0,920	Reliabel
<i>Competency Management</i> (X2)	0,898	0,924	Reliabel
Kinerja Operasional (Y)	0,880	0,907	Reliabel

Validitas diskriminan melalui HTMT juga terpenuhi. Nilai HTMT antara *Supply Chain Management* dan *Competency Management* sebesar 0,251, antara *Supply Chain Management* dan Kinerja Operasional sebesar 0,336, serta antara *Competency Management* dan Kinerja Operasional sebesar 0,880. Seluruh nilai berada di bawah 0,90 sehingga konstruk memiliki perbedaan pengukuran yang memadai.

Hubungan Variabel	HTMT	Kriteria	Keterangan
<i>Supply Chain Management</i> (X1) ↔ <i>Competency Management</i> (X2)	0,251	< 0,90	Memenuhi
<i>Supply Chain Management</i> (X1) → Kinerja Operasional (Y)	0,336	< 0,90	Memenuhi
<i>Competency Management</i> (X2) → Kinerja Operasional (Y)	0,880	< 0,90	Memenuhi

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Hubungan	Original Sampel (O)	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Keputusan
<i>Supply Chain Management</i> (X1) → Kinerja Operasional (Y)	-0,146	1,750	0,080	Ditolak
<i>Competency Management</i> (X2) → Kinerja Operasional (Y)	0,781	12,647	0,000	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operasional. Nilai original sampel (O) sebesar -0,146, *t-statistic* 1,750, dan *p-value* 0,080. Karena *t-statistic* lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, H1 dinyatakan ditolak. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan arah hubungan dalam sampel, tetapi karena hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik, arah tersebut tidak menjadi dasar untuk menyimpulkan bahwa perubahan SCM menyebabkan perubahan Kinerja Operasional.

Temuan tersebut dapat dipahami dari karakteristik PT Mandiri Jaya Perkasa Utama sebagai agen BBM. Sebagian besar proses pengadaan, distribusi, dan ketersediaan produk mengikuti mekanisme pemasok utama sehingga ruang perusahaan untuk melakukan perubahan pada sistem rantai pasok relatif terbatas. Selain itu, kendala operasional seperti harga tebusan yang belum keluar, gangguan sistem *MyPertamina*, kesalahan administrasi pesanan, antrean pengambilan BBM, kesiapan kendaraan, dan keterbatasan jam penerimaan pelanggan dapat memengaruhi kelancaran pengiriman. Dengan demikian, meskipun persepsi responden terhadap SCM berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,96, variasi penerapan SCM belum menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Kinerja Operasional.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ismoyo et al., (2025) yang dalam penelitian pada coffee shop di Kota Medan menemukan bahwa praktik manajemen rantai pasok tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Yoga et al., (2022) serta beberapa penelitian lain yang menemukan hubungan positif SCM terhadap kinerja operasional. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik objek, sektor usaha, dan tingkat fleksibilitas perusahaan dalam mengelola rantai pasok.

Competency Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional. Nilai original sampel (O) sebesar 0,781, *t-statistic* 12,647, dan *p-value* 0,000 menunjukkan bahwa H2 dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, semakin baik pula kemampuan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional. Pengetahuan, keterampilan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan pengalaman menjadi aspek yang mendukung kelancaran kegiatan operasional.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pada konteks PT Mandiri Jaya Perkasa Utama, kemampuan sumber daya manusia berkaitan erat dengan pelaksanaan aktivitas sehari-hari. Karyawan yang memahami tugas, menguasai sistem dan prosedur kerja, mampu berkoordinasi, serta dapat menangani masalah operasional akan lebih mampu menjaga kelancaran proses kerja. Hasil ini juga konsisten dengan kajian Tarigan et al., (2021) yang menempatkan *competency management* sebagai bagian penting dalam hubungan antara kapabilitas, integrasi rantai pasok, kualitas, dan kinerja organisasi.

Nilai R^2 Kinerja Operasional sebesar 0,697 menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* dan *Competency Management* secara bersama-sama menjelaskan 69,7% variasi Kinerja Operasional. Berdasarkan kriteria Hair Jr et al., (2021), nilai tersebut berada pada kategori sedang. Sebesar 30,3% variasi Kinerja Operasional dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Original sampel (O) *Competency Management* sebesar 0,781 lebih besar daripada *Supply Chain Management* sebesar -0,146, sehingga dalam model penelitian ini hubungan *Competency Management* dengan Kinerja Operasional lebih besar daripada hubungan *Supply Chain Management* dengan Kinerja Operasional.

Variabel Endogen	R^2	Kategori
Kinerja Operasional	0,697	Sedang

Implikasi Praktis dan Keterbatasan

Secara praktis, hasil penelitian memberikan beberapa implikasi bagi perusahaan. Pertama, perusahaan tetap perlu mengevaluasi dan menyempurnakan *Supply Chain*

Management, terutama pada perencanaan, koordinasi antarbagian, pengendalian persediaan, dan hubungan dengan pemasok. Kedua, perusahaan perlu memberikan perhatian pada pengembangan *Competency Management* melalui pelatihan berkala, peningkatan keterampilan teknis dan nonteknis, pengembangan kemampuan pemecahan masalah, serta program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Ketiga, evaluasi kompetensi secara berkala melalui penilaian kinerja dan pemetaan kebutuhan kompetensi dapat digunakan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan dan jumlah responden sebanyak 38 orang. Variabel yang digunakan juga terbatas pada *Supply Chain Management* dan *Competency Management* sebagai variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Operasional, memperluas objek dan sektor penelitian, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *Supply Chain Management* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Operasional pada PT Mandiri Jaya Perkasa Utama. *Competency Management* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Operasional. Secara bersama-sama, *Supply Chain Management* dan *Competency Management* menjelaskan 69,7% variasi Kinerja Operasional dengan nilai R^2 sebesar 0,697, sedangkan 30,3% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Implikasinya, perusahaan perlu mempertahankan dan memperbaiki pengelolaan rantai pasok, tetapi juga perlu memberikan perhatian lebih besar pada pengembangan kompetensi karyawan karena hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Kinerja Operasional. Pengembangan dapat dilakukan melalui pelatihan, evaluasi kompetensi, peningkatan keterampilan teknis dan nonteknis, serta penguatan kemampuan pemecahan masalah. Bagi penelitian selanjutnya, penambahan variabel, perluasan objek penelitian, dan jumlah responden dapat dipertimbangkan agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Kinerja Operasional menjadi lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bina Sarana Informatika, dosen pembimbing, pihak manajemen dan karyawan PT Mandiri Jaya Perkasa Utama yang telah mendukung pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis motivasi, kompensasi dan kompetensi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 16(2).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Damayanti, N., & Firmansyah, A. (2021). Peran tata kelola perusahaan dalam kinerja operasional dan kinerja pasar di Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 26(2), 206–222.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Huda, M., & Hartati, N. (2022). Implementasi strategi terhadap supply chain management, keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. *Jurnal Soshum Insentif*, 5(1), 28–35.

- Ismoyo, A., Martial, T., & Simanullang, E. S. (2025). *Business Performance: The Role of Managerial Competence and Supply Chain Management Practices of Coffee Shops in Medan Cit.*
- Serang, S., Suriyanti, A, Z., & Ramadani, I. (2026). Pengaruh Integrasi Manajemen Rantai Pasok terhadap Kinerja Operasional dan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 6(1 SE-Articles), 3222–3228. <https://doi.org/10.31004/joecy.v6i1.6881>
- Tarigan, Z. J. H., Mochtar, J., Basana, S. R., & Siagian, H. (2021). The effect of competency management on organizational performance through supply chain integration and quality. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(2), 283–294.
- Yoga, T., Koestiono, D., & Shinta, A. (2022). Analisis Pengaruh Praktek dan Integrasi Rantai Pasok Terhadap Kinerja Operasional UKM Agroindustri Di Kota Malang. *Jurnal Agrinika: Jurnal Agroteknologi Dan Agribisnis*, 6(1), 34–44.