

## FAKTOR-FAKTOR BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bagus El Dabo  
[baguseldabo111@gmail.com](mailto:baguseldabo111@gmail.com)  
 Universitas Pelita Bangsa

### ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Agar tujuan organisasi tercapai maka kinerja karyawan harus dioptimalkan. Penelitian ini bermaksud melihat dan membuktikan berbagai faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Kasmir (2015). Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Kasmir (2015) adalah Keahlian dan Kemampuan; Pengetahuan; Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah literature review. Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat signifikansi pengaruh faktor faktor yang disebutkan Kasmir (2015) terhadap kinerja karyawan, pada berbagai riset terdahulu meskipun riset digelar dengan subjek dan lokasi yang berbeda-beda.

**Kata Kunci:** Human Resource Management, Employee Performance, Skill and Ability

### PENDAHULUAN

Manusia ialah faktor penentu berhasil dan tidaknya organisasi menyelenggarakan berbagai kegiatan guna meraih tujuan organisasi. Supaya sumber daya manusia bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Dalam prakteknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda (Badrianto dan Ikhsan, 2022).

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sendiri menjadi tantangan besar pihak manajemen. Saat ini, dikutip dari Badrianto dan Ikhsan (2022) berdasarkan data Asian Productivity Organization, Indonesia menempati urutan keempat setelah Singapura, Malaysia, Thailand dalam produktifitas karyawan.

#### Data Asian Productivity Organization

No.	Nama Negara	Tahun 2012	Tahun 2015
1.	Singapura	US\$123.790	US\$127.810
2.	Malaysia	US\$52.460	US\$55.700
3.	Thailand	US\$24.190	US\$26.480
4.	Indonesia	US\$21.700	US\$24.340

Sumber: Badrianto dan Ikhsan (2022)

Berdasarkan data di atas, bisa dilihat bahwa Indonesia menempati urutan keempat dari negara di kawasan ASEAN. Namun meski begitu, nilai produktivitas Indonesia masih jauh dari negara lainnya, terutama Singapura dan Malaysia yang menempati urutan pertama dan kedua. Peningkatan kinerja dan produktivitas karena itu harus dilakukan. Peningkatan kinerja juga menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi

Pencapaian tujuan bergantung pada partisipasi aktif pekerja, terlepas dari kepemilikan perusahaan atas alat dan teknologi canggih. Kepemilikan alat oleh perusahaan tidak memberikan keuntungan apa pun kecuali ada partisipasi aktif dari para pekerja. Penggunaan peralatan canggih, bersama dengan tenaga kerja yang kompeten dan berpengetahuan luas, memiliki potensi untuk memberikan keuntungan yang signifikan bagi organisasi, selaras dengan kebutuhan yang terus berkembang dari keadaan yang ada. Karyawan memiliki peran kunci dalam fungsi dan keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan masalah kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan tidak dapat diremehkan karena diakui secara luas sebagai faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Samad, 2022). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan (Danışman et al., 2015). Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Identifikasi dan pengukuran kinerja karyawan bisa menjadi alat guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Tri Indriyanto dan Irmawati dalam Maryani dan Ghazali (2023), sebuah organisasi bisa dikatakan efektif, bila organisasi tersebut mampu untuk meraih tujuannya. Karena itu, agar organisasi bisa berjalan dengan optimal, maka pihak manajemen perlu untuk memahami aneka faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri bermaksud untuk melakukan analisis mengenai berbagai faktor yang berdampak terhadap penilaian kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam riset ini adalah kepustakaan atau studi literatur di mana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Penelitian kepustakaan atau penelitian literatur adalah penelitian yang tempat kajiannya adalah pustaka atau literatur. Dalam riset ini peneliti menggunakan berbagai buku dan jurnal yang membahas mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai sumber data penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Keahlian Dan Kemampuan**

Penelitian terdahulu terkait pengaruh Keahlian dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah riset Dazer (2018) berjudul Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Bengkulu). Riset ini menunjukkan bahwa kemampuan dan keahlian serta pengetahuan secara Bersama sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Muamalat. Sementara itu, Riset Kristianti, et.al (2013) berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) menunjukkan hasil bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator PT. Indonesia Power UBP Semarang. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

### **2. Pengetahuan**

Penelitian terdahulu terkait pengaruh Keahlian dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah riset Dizer (2018) berjudul Pengaruh Kemampuan dan Keahlian Serta Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Bengkulu). Riset

ini menunjukkan bahwa pengetahuan secara bersama-sama dengan kemampuan dan keahlian mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT. Bank Muamalat. Riset Hasibuan et.al (2022) pun menunjukkan hasil yang sama. Riset berjudul Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu tersebut menunjukkan hasil semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang pegawai terhadap teori dan praktik akan semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu. Karena pengetahuan adalah informasi yang diketahui oleh seseorang dan menjadi tolak ukur seberapa besar pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Kemampuan pegawai yang dimiliki pegawai di badan penanggulangan bencana daerah kabupaten Labuhanbatu berbeda beda dalam memecahkan suatu permasalahan karena setiap pegawai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tidak sama sehingga akan menghasilkan kinerja yang berbeda dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### **3. Rancangan Kerja**

Berdasarkan riset Jadid dan Mahdani (2019) berjudul Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Harian Serambi Indonesia. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Rancangan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan Harian Serambi Indonesia. Riset oleh Astutik (2022) berjudul Pengaruh Rancangan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya menunjukkan hasil yang kurang lebih sama, di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rancangan Kerja dan Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.

### **4. Kepribadian**

Terkait pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan, Riset oleh Astutik (2022) berjudul Pengaruh Rancangan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya menunjukkan hasil, di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rancangan Kerja dan Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Sementara itu, penelitian lain terkait pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah riset Geovanny (2020) berjudul Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Media (Studi Pada Kantor PERUMDA Air Minum Tirta Dhaha (PDAM) Kediri). Riset ini menunjukkan hasil di mana Kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Kediri. Hal ini berarti kepribadian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **5. Motivasi Kerja**

Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Sebab, karyawan dengan motivasi kerja tinggi umumnya punya kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini dibuktikan dengan riset oleh Supriatin dan Puspitawati (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasta Pusaka Sentaosa Purbalingga. Riset ini melihat pengaruh motivasi kerja dalam kacamata hierarki kebutuhan Maslow. Riset ini menjelaskan pengaruh antara motivasi ERG (Existence, Relatedness and Growth) yang merupakan pengklasifikasian piramida kebutuhan manusia yang digagas Maslow menjadi tiga kategori. Ketiga tingkatan kebutuhan itu adalah; eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan dan pengaruhnya pada terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi yang diprosikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara, secara

parsial motivasi yang diprosikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara, riset yang digelar Mahardhika (2013) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Official Malang) menunjukkan hasil yang tak jauh berbeda. Di mana, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

## **6. Kepemimpinan**

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan riset Khoiri dan Oktavia (2019) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Riset ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bawaslu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Sementara, riset lain dengan topik sama oleh Mutamainah et.al (2022), berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Riset yang diselenggarakan di Kantor Camat Rumbia Kabupaten Janeponto ini menunjukkan hasil variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **7. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha dalam Maryani dan Ghazali (2023), gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang memfasilitasi penyelarasan tujuan kolektif dengan tujuan individu. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang biasa dilakukan oleh seseorang untuk memberikan pengaruh kepada orang lain sesuai dengan keinginannya. Penggunaan gaya kepemimpinan dianggap tepat ketika tujuan organisasi telah disampaikan secara efektif dan bawahan telah menunjukkan penerimaan mereka terhadap tujuan tersebut. Seorang pemimpin yang optimal harus memiliki gaya kepemimpinan yang mahir untuk meningkatkan kinerja staf. Agar dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan mengatur tujuan karyawan dan organisasi secara efektif, penting bagi seorang pemimpin untuk mempertimbangkan dengan cermat gaya kepemimpinan yang selaras dengan budaya bisnis yang berlaku. Keselarasan ini sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan individu dan kolektif.

Berdasarkan riset Badrianto dan Eksan (2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, gaya kepemimpinan secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja di mana dengan obyek karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena gaya kepemimpinan yang ada saat ini dinilai kurang optimal untuk mensupport dalam bekerja, hal ini didukung oleh jawaban karyawan melalui pernyataan kuesioner bahwa masih ada karyawan yang tidak dipedulikan oleh pemimpinnya. Hasil yang sama ditunjukkan oleh riset Kamal et.al (2019), berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada: PT Agung Citra Transformasi), di mana riset ini menunjukkan hasil Kinerja Karyawan pada PT. Agung Citra Transformasi Jakarta 53,3% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, kompensasi, disiplin, budaya organisasi dan lain-lain.

## **8. Budaya Organisasi**

Berdasarkan riset Jadid dan Mahdani (2019) berjudul Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Harian Serambi Indonesia. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

karyawan Harian Serambi Indonesia. Riset lain berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango oleh Hadju dan Adam (2019) menunjukkan hasil yang kurang lebih sama, yakni budaya organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango.

### **9. Kepuasan Kerja**

Penelitian Azhari et.al (2021) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan masih bisa ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Riset lain adalah penelitian oleh Paparang et.al (2021) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia di Manado menunjukkan hasil yang kurang lebih sama, yakni variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai. Sementara riset Badrianto dan Astuti (2023) berjudul Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **10. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan riset Badrianto dan Eksan (2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, lingkungan kerja secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja di mana dengan obyek karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack menunjukkan pengaruhnya sebesar 30,9 % terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya itu rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena Lingkungan kerja yang ada saat ini dinilai kurang lengkap untuk menunjang para karyawan saat bekerja, hal ini didukung oleh jawaban karyawan melalui pernyataan yang disebarakan melalui kuesioner bahwa dari indikator lingkungan kerja dirasa belum cukup untuk menunjang pekerjaan.

Penelitian lain adalah riset oleh Ahmad et.al (2022) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan literatur review yang dilakukan mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, pandangan Kasmir (2016) adalah benar. Penelitian terdahulu yang dilakukan pada berbagai faktor menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun riset digelar dengan subjek dan lokasi yang berbeda-beda.

## **REFERENSI**

Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, April). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193).
- ASTUTIK, R. D. (2022). PENGARUH RANCANGAN KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA INDO PERSADA SURABAYA (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA).
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4 (2), 951-962.
- Danişman, Ş., Tosuntaş, Ş. B., & Karadağ, E. (2015). The effect of leadership on organizational performance. *Leadership and organizational outcomes: Meta-analysis of empirical studies*, 143-168.
- Dazer, D. PENGARUH KEMAMPUAN DAN KEAHLIAN SERTA PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI BANK MUAMALAT CABANG BENGKULU) (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Geovanny, B. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (Pdam) Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Hasibuan, R. D., Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2153-2166.
- Jadid, M., & Mahdani, M. (2022). EFEK RANCANGAN PEKERJAAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HARIAN SERAMBI INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 7(2), 270-281.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan badan pengawas pemilu kota administrasi jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80-98.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonenesia Power Unit Bisnis Semarang).
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S.A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, S., Metris, D., Librianty, N., Mustahidda, R. and Badrianto, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Repository Alungcipta, 1(1).
- Mahardhika, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University). *sia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 110-116.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maryani, M., & Gazali, A. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 225-236.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(4), 769-773.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.

- Samad, S., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Salaim Ivomas Pratama TBK (Bimoli) Bitung Pada Era New Normal. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 745-753.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Medikonis*, 14(1), 66-77.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Wibowo, F. A., & MAHFUD, M. K. (2012). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Sesudah Merger dan Akuisisi (studi pada perusahaan yang melakukan merger dan akuisisi, periode 2004-2010) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251-257.