

## Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang

**Rizki Amalia Putri**

Universitas Negeri Jakarta

Korespondensi penulis: [rizkiamaliaputri\\_1703521015.mhs.unj.ac.id](mailto:rizkiamaliaputri_1703521015.mhs.unj.ac.id)

**Christian Wiradendi Wolor**

Universitas Negeri Jakarta

**Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

Jl. Rawamangun Muka Raya, Gd. M Kampus A

**Abstract.** *This research uses a qualitative descriptive approach, namely by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to research. The aim of this research is to determine the performance at PT XYZ which includes performance factors, obstacles and solutions in building good performance. From the results of this research, it can be seen that employee performance at PT XYZ tends to decline due to lack of enthusiasm and work motivation. However, overall work implementation continues to be carried out well in accordance with applicable regulations and SOPs. Employee performance at PT XYZ is good, especially in the human capital division. The performance of employees in the human capital division is relatively good. This can be seen from the achievements of the Human Capital team which has succeeded in increasing sales of the company's products, as well as introducing these products to the general public. The high quality of work and dedication of the Human Capital team has helped the company achieve success in this regard.*

**Keywords:** *Employee Performance, Company, Motivation, Spirit*

**Abstrak.** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan serta menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pada PT XYZ yang meliputi factor kinerja, hambatan dan solusi dalam membangun kinerja yang baik. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ cenderung menurun akibat factor kurangnya semangat dan motivasi kerja. Namun, keseluruhan pelaksanaan kerja tetap terlaksana dengan baik sesuai dengan peraturan dan SOP yang berlaku. Kinerja karyawan di PT XYZ sudah baik terutama di bagian divisi human capital. Kinerja karyawan divisi human kapital tergolong baik. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian tim Human Capital yang telah berhasil meningkatkan penjualan produk perusahaan, sekaligus memperkenalkan produk tersebut kepada khalayak umum. Kualitas kerja yang tinggi dan dedikasi dari tim Human Capital telah membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam hal ini.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Perusahaan, Semangat

## **LATAR BELAKANG**

Dalam dunia kerja yang kompetitif seperti saat ini, kinerja adalah salah satu hal yang paling diutamakan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Peran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka memiliki dampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Dalam konteks tertentu, organisasi perlu memiliki karyawan yang produktif, berkompoten, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu dikarenakan produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Pada dasarnya, kinerja mencakup mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan masa lalu, segala sesuatu yang akan dilakukan dimasa mendatang harus lebih berkualitas daripada saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT XYZ, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

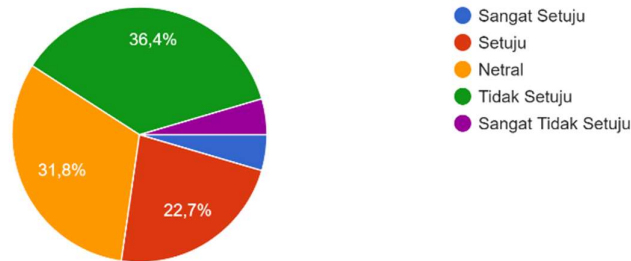
Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada PT XYZ, peneliti menemukan adanya masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada pengamatan peneliti, manajemen waktu salah satu divisi kurang baik dan tidak on time ketika ada jadwal perjanjian dengan tamu ataupun jadwal interview dengan calon karyawan. Sehingga hal tersebut dapat mengganggu keberlangsungan proses kerja dan merugikan pihak yang bersangkutan karena menunggu terlalu lama dari jadwal yang dijanjikan.

Kemudian hasil wawancara singkat yang telah dilaksanakan oleh karyawan terkait kinerjanya selama bekerja di PT XYZ. Partisipan menyatakan sebagai berikut: “Selama saya bekerja disini, saya merasa kinerja karyawan perusahaan ini sedikit berkurang. Sering kali karyawan terlihat tidak bersemangat dan kurang aktif dalam bekerja”. Informan juga mengatakan terkait permasalahan yang dihadapi “Biasanya karena ada konflik pribadi seperti masalah keluarga, sedang terkena musibah ataupun sedang sakit.”

Kemudian hasil wawancara singkat yang telah dilaksanakan oleh karyawan terkait kinerjanya selama bekerja di PT XYZ. Partisipan menyatakan sebagai berikut: “Selama saya bekerja disini, saya merasa kinerja karyawan perusahaan ini sedikit berkurang. Sering kali karyawan terlihat tidak bersemangat dan kurang aktif dalam bekerja”. Informan juga mengatakan terkait permasalahan yang dihadapi “Biasanya karena ada konflik pribadi seperti masalah keluarga, sedang terkena musibah ataupun sedang sakit”.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 22 karyawan PT XYZ. Pra-riset tersebut digunakan peneliti untuk memperoleh bagaimana pendapat para karyawan tentang Kinerja Pegawai dan Urgensinya. Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Karyawan sudah sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik.  
22 jawaban

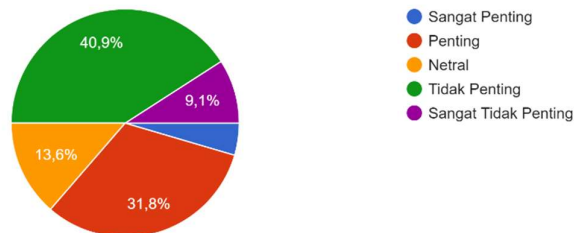


Sumber: Data diolah oleh peneliti.

**Gambar 1. Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan**

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 22 Responden yang diambil sebagai sampel, 4,5% menjawab “Sangat Setuju” dan 22,7% menjawab “Setuju” dan 31,8% menjawab “Netral” dan 36,4% menjawab “Tidak Setuju” dan sisanya menjawab 4,5% “Sangat Tidak Setuju” Ketika ditanya apakah karyawan sudah sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik.. Dari hasil pra riset ini menerangkan bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang tidak setuju.

Karyawan sudah memahami pentingnya kinerja karyawan dalam proses kemajuan perusahaan.  
22 jawaban



Sumber: Data diolah oleh peneliti

**Gambar 2. Hasil Pra Riset memahami pentingnya kinerja karyawan**

Sesuai penelitian terdahulu terkait dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Syahadi, 2018) bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek perilaku kerja dengan 3 indikator, yaitu disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. Hal tersebut bisa dilihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu dan melaksanakan proses keluhan pelanggan sesuai dengan aturan yang ada terkait dengan pekerjaan yang dilakukan di lapangan. Dan yang terakhir kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek sifat pribadi dengan 2 indikator, yaitu kejujuran dan kreativitas yang sudah menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut bisa dilihat di lapangan bahwa memang benar karyawan sudah jujur dalam membawa tagihan dan sudah mengemukakan idenya pada saat briefing. Meskipun demikian, masih ada karyawan yang menggunakan uang tagihan pelanggan untuk keperluan pribadi dan beberapa karyawan masih merasa sulit mengembangkan idenya. Penelitian ini membahas permasalahan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di XYZ dengan metode penelitian kualitatif menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan melakukan penelitian di PT XYZ. Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penting bagi PT XYZ karena dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang manfaat dan pentingnya faktor kinerja karyawan bagi PT XYZ untuk menjaga keberlanjutan organisasi, produktivitas, keberlangsungan proyek, reputasi, dan citra perusahaan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020). Secara sederhana, (Afandi, 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mampu memenuhi standar, hal ini bisa didapatkan salah satunya melalui pengembangan yang perusahaan berikan (Malika, 2022). Menurut ahli (Mangkunegara A. A., 2002) pada (Anggraini, 2023) indikator kinerja yaitu terdiri dari:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
5. Kehadiran yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam konteks pekerjaan sangat kompleks dan beragam. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait. Menurut ahli (Simanjuntak, 2005) pada (Pusparani, 2021) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan pegawai adalah dua aspek penting dalam konteks kerja yang berhubungan dengan kemampuan dan kinerja individu di lingkungan kerja. Dalam dunia kerja, organisasi sering mencari karyawan yang tidak hanya memiliki kualitas yang baik, tetapi juga memiliki kemampuan yang relevan untuk posisi yang mereka tempati.

2. Sarana pendukung

Sarana berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan. Sarana pendukung kinerja adalah berbagai alat, teknologi, sumber daya, atau lingkungan kerja yang digunakan untuk membantu individu atau organisasi mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sarana pendukung ini seperti teknologi, perangkat kerja, pelatihan pengembangan, SDM, fasilitas, kebijakan dan prosedur kerja.

3. Supra sarana

Supra sarana merupakan infrastruktur, fasilitas, alat, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk membantu mereka bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas.

Pendapat lain menurut ahli (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018), pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Dalam bekerja, kinerja karyawan sangat diperhatikan. Hal ini karena kinerja karyawan berperan penting dalam proses mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, banyak sekali perusahaan yang melakukan penilaian kinerja pada karyawannya sebagai bahan evaluasi. Penilaian kinerja berfungsi untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi untuk memeriksa kemajuan tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Penilaian kinerja dalam manajemen SDM memegang peranan yang penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan (Apriyanti, 2023).

### **Manfaat Kinerja**

Pengambilan keputusan bisnis dan penilaian kinerja disuatu perusahaan merupakan langkah penting untuk menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Manfaat dari penilaian kinerja di perusahaan adalah untuk memungkinkan perusahaan mengevaluasi pencapaian targetnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi dalam suatu konteks yang alami (natural setting), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya yang di lapangan studi (Fadli, 2021). Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dari tempat penelitian berupa kata-kata dan tindakan yang diperoleh melalui metode pengamatan dan wawancara terhadap informan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang berfungsi sebagai pendukung bagi data primer. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh secara eksternal melalui referensi dari artikel, jurnal, dan buku. Peneliti mengambil sebanyak 4 sampel yang berhubungan dengan topik penelitian dengan subjek syarat divisi Sumber Daya Manusia (SDM).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Data**

Kinerja karyawan pada PT XYZ perlu diterapkan dengan baik, oleh karena itu untuk mengetahui seberapa tinggi penerapan kinerja maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada 4 partisipan untuk dijawab terkait dengan kinerja karyawan. Berikut merupakan jawaban dari partisipan.

#### **1. Kinerja Karyawan PT XYZ**

Menurut salah satu informan, kinerja karyawan khususnya Tim HC sedang sangat bersemangat. Hal ini dikarenakan mereka berhasil memperkenalkan produk perusahaan ke khalayak umum. Sehingga penjualan produk meningkat pesat. Kinerja tim HC yang luar biasa ini telah mendapatkan pengakuan dan apresiasi dari seluruh perusahaan. Mereka tidak hanya berhasil dalam memperkenalkan produk perusahaan, tetapi juga telah meningkatkan citra perusahaan di mata konsumen.

#### **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT XYZ**

Dalam proses kinerja karyawan, terdapat beberapa factor yang mempengaruhi. baik dalam factor internal maupun factor eksternal. Adapun hasil wawancara terkait factor yang mempengaruhi di PT XYZ, salah satu informan mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu terdapat dalam faktor internal, biasanya berupa rangsangan. Faktor faktor rangsangan tersebut bisa dari bonus ataupun reward yang karyawan dapatkan. Jadi ketika karyawan mendapat rangsangan tersebut, kinerjanya pun

akan semakin meningkat dan lebih bersemangat kerja. Informan juga menambahkan, selain factor tersebut juga terdapat factor lain seperti lingkungan kerja yang nyaman, dll.

### **3. Peningkatan Kinerja Karyawan PT XYZ**

Dalam bekerja, kinerja karyawan sangat diperhatikan. Kinerja sangat menentukan apakah karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi dan meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Adapun hasil wawancara terkait peningkatan kinerja karyawan, menurut salah satu informan faktor yang dapat meningkatkan kinerja itu biasanya pertama lingkungan kerja yang nyaman. Kedua, jarak dekat dengan rumah, ketiga nyaman bekerja di perusahaan kami. Kompensasi bisa termasuk, dan bisa juga tidak termasuk. Karena jika karyawan bekerja hanya mengharapkan uang maka kompensasi menjadikan sebuah stimulant yang apabila diberikan bisa meningkatkan kinerja karyawan dan apabila tidak diberikan maka kinerjanya akan menurun. Factor lainnya berupa apresiasi seperti menjadi karyawan terbaik dll.”

### **Pembahasan Data**

Kinerja adalah sebuah hasil dari proses kerja yang diukur menggunakan acuan tertentu dalam rentang waktu yang telah ditentukan sehingga tugas ataupun pekerjaan tersebut dapat mencapai tujuan atau hasil yang telah ditetapkan.

#### **1. Kinerja Karyawan di PT XYZ**

Berdasarkan hasil wawancara diatas, kinerja karyawan di PT XYZ lebih terfokus dan ditekankan pada kualitas kerja dan kuantitas output. Kualitas kerja mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan tempat ia bekerja dengan menampilkan tingkat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, kualitas kerja menggambarkan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam mengeksekusi tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap tugas memiliki persyaratan kualitas yang harus dipenuhi oleh karyawan agar pekerjaan tersebut dapat dijalankan sesuai ketentuan.

Kuantitas kerja mencerminkan durasi waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam satu hari kerja. Kuantitas kerja dapat dinilai melalui tingkat efisiensi dan kecepatan kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Jadi kualitas dan kuantitas kerja di PT XYZ benar-benar sangat diperhatikan. Mulai dari SOP kerja hingga output atau hasil kerja yang dihasilkan.



## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT XYZ**

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan, faktor yang paling mempengaruhi kinerja adalah insentif dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan (Rochmat, dkk 2013) pada penelitian yang dilakukan oleh (Windawan, 2019) bahwa insentif materiil dan insentif non materiil berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif materiil dan insentif non materiil terhadap kinerja karyawan.

## **3. Peningkatan Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja bisa diwujudkan dengan pemberian reward atau insentif pada karyawan. Hal ini bertujuan untuk memancing semangat kerja dan pencapaian kinerja secara maksimal. Selain itu, faktor internal seperti kedisiplinan, motivasi dan kemauan dari dalam diri sendiri untuk upgrade juga sangat berpengaruh. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Goni, Manoppo, & Rogahang, 2021) yang menyebutkan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dari data yang ada dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT XYZ sudah baik terutama di bagian divisi human capital. Kinerja karyawan divisi human kapital tergolong baik. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian tim Human Capital yang telah berhasil meningkatkan penjualan produk perusahaan, sekaligus memperkenalkan produk tersebut kepada khalayak umum. Kualitas kerja yang tinggi dan dedikasi dari tim Human Capital telah membantu perusahaan mencapai kesuksesan dalam hal ini. Terdapat faktor eksternal yang dapat menghambat kinerja karyawan seperti masalah kesehatan. Ketika seorang karyawan sakit, maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, masalah pribadi seperti konflik dalam kehidupan pribadi juga dapat menjadi faktor yang mengganggu fokus dan kinerja karyawan di tempat kerja. Dalam kedua situasi ini, perusahaan perlu memahami dan mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan eksternal ini untuk memaksimalkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang sangat penting. Pertama, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung

sangat berperan. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih produktif.

### **Saran**

Penelitian ini menggunakan satu variable diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menggunakan lebih dari satu variable, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Anggraini, N. S. (2023). EFEK CIRI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI INSTRINSIK ATAS PRESTASI KERJA PEGAWAI SERTA SIKAP PUAS PADA PEKERJAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 621-642.
- Apriyanti, H. (2023). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web Di Polda Jambi. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 8(1), 94-104.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Kurniawan, F. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Vol. 3, No. 1* (hal. 117-125). Pringsewu: Jurnal Saburai.
- Malika, D. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 45-48.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2), 213-223.
- Syahadi, A. (2018). Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Minum (PDAM) Kota Makassar. . 104-105.
- Windawan, F. M. (2019). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI MOTIVASI DI LINGKUNGAN ITS SURABAYA. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).