

FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: POLA MUTASI, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Dhani Waluyo Bakti¹

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Terbuka, dhanis22021@gmail.com

Corresponding Author : Dhani Waluyo Bakti¹

Abstrak: Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pada riset terdahulu terdapat beberapa faktor yang diteliti antara lain pola mutasi, penghargaan dan lingkungan kerja. artikel *literatur review* ini bertujuan untuk merumuskan hipotesis guna untuk riset selanjutnya. Pembahasan pada artikel ini yaitu: 1) Pola mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pola Mutasi, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tetapi tidak dipungkiri dalam beberapa organisasi terdapat ketidakpuasan dari pegawainya dikarenakan pola mutasi yang tidak jelas, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Organisasi juga harus memperlakukan pegawainya dengan semestinya, termasuk salah satunya adalah memberikan penghargaan, pemberian penghargaan tersebut dapat memicu pegawai untuk berprestasi lebih baik lagi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai juga sangat dipengaruhi dengan kondisi lingkungan sekitar atau disebut juga lingkungan kerja, maka organisasi juga harus memperhatikan hal tersebut, agar pegawai dapat berkinerja lebih baik lagi demi tercapainya tujuan organisasi.

Artikel ini menganalisis pengaruh Pola Mutasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui pendekatan studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang maka dirumuskan permasalahan untuk membangun hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah Pola Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

KAJIAN TEORI

Pola Mutasi

Pola adalah suatu sistem, cara kerja ataupun bentuk dari suatu kegiatan (Maimun, 2017), sedangkan menurut (Kurniasari, 2015) pola adalah bentuk model, sistem atau cara kerjanya. dimana menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2021) pola antara lain adalah: 1) sistem; cara kerja, 2) bentuk (struktur) yang tetap.

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Sastrohadiwiryono, 2014).

Sedangkan menurut (Daryanto, 2013) mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*. Menurut (Hasibuan, 2007) mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan pola mutasi adalah suatu bentuk sistem pemindahan pegawai baik horizontal maupun vertikal dengan tujuan pegawai tersebut dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin terhadap organisasi.

Pola mutasi telah beberapa kali diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain adalah (Ela Suparinah, 2018) , (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo, 2016), (Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Victor P.K. Lengkong, 2015).

Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2010).

Menurut (Simamora, 2006) Penghargaan ada 2 jenis yaitu ekstrinsik dan intrinsik, ekstrinsik adalah penghargaan yang didapat dari luar diri karyawan tersebut, misal tambahan tunjangan, bonus, pujian, sertifikat, dan lain-lain, sedangkan penghargaan intrinsik yaitu yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut seperti kepuasan, pencapaian prestasi, kepercayaan diri, hubungan sosial dan lain sebagainya.

Penghargaan menghasilkan dua macam manfaat (Mulyadi, 2007), yaitu:

- a) Memberikan informasi
- b) Penghargaan dapat memberikan informasi tentang pentingnya sesuatu atas hal yang diberi penghargaan dibanding dengan yang lain.
- c) Memberikan motivasi

Penghargaan akan memberikan motivasi terhadap pegawai terhadap suatu target kinerja, sehingga membantu pegawai bagaimana mengalokasikan waktu dan usahanya dalam mencapai target tersebut.

Sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai target atau berprestasi dalam rangka meningkatkan motivasi baik untuk penerima penghargaan maupun untuk pegawai yang lain.

Penghargaan telah dianalisis oleh banyak peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Riyanto, Adila, & Ali, *The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia*, 2017), (Sengkey, 2013), (Kumentas, 2013), (Mintje, 2013), (Narsa, 2007).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2009).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi 2 yaitu fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2001), lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi Sehingga dapat diambil kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik, dan dapat mempengaruhi pekerja tersebut.

Lingkungan Kerja telah dilakukan kajian oleh peneliti sebelumnya antara lain (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017), (Josephine & Harjanti SE, MSi, 2017), (Marwanto & Nugroho, 2014) (Hidayat, 2015) (Nugroho SE, MIHM, Tanoyo, & Yudha, 2015), (Purba et al., 2017), and (Sardjijo & Ali, 2017)

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan prestasi kerja, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Dessler, 2000:p.41), sedangkan menurut Luthans (2005:p.165) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan suatu tolak ukur atas hasil pekerjaan karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins: 20016,p.260), adalah:

- a) Kualitas, Diukur dari kesempurnaan tugas
- b) Kuantitas, Diukur dari jumlah yang dihasilkan
- c) Ketepatan, Standar yang ditetapkan dibandingkan dengan hasil
- d) Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya
- e) Kemandirian, Merupakan komitmen kerja karyawan dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan

Kinerja pegawai ini sudah banyak dilakukan analisis oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Riyanto et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) and (Agussalim et al., 2016). (Ela Suparinah, 2018), (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal,Christoffel Mintardjo, 2016), (Sengkey, 2013), (Kumentas, 2013), (Marwanto & Nugroho, 2014), (Nugroho SE, MIHM, Tanoyo, & Yudha, 2015).

Sehubungan dengan beberapa kajian teori sebelumnya dan untuk mempermudah identifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel atas beberapa penelitian yang relevan sebelumnya, Penulis melakukan permisalan atas beberapa variabel penelitian dengan uraian sebagai berikut:

- X1 = Pola mutasi
- X2 = Penghargaan
- X3 = Lingkungan Kerja
- Y = Kinerja Pegawai

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Ela Suparinah, 2018)	X1 berpengaruh positif	X1 berpengaruh positif	Penggunaan Variabel lain

		terhadap Y	terhadap Y	selain X1
2	(Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo, 2016)	X1 berpengaruh positif terhadap Y	X1 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X1
2	(Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Victor P.K. Lengkong, 2015)	X1 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan Y	X1 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X1
4	(Riyanto, Adila, & Ali, The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia, 2017)	X1 berpengaruh positif terhadap Y	X1 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X1
5	(Sengkey, 2013)	X2 berpengaruh positif terhadap Y	X2 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
6	(Kumentas, 2013)	X2 tidak berpengaruh terhadap Y	X2 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
7	(Mintje, 2013)	X2 berpengaruh positif terhadap Y	X2 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
8	(Narsa, 2007)	X2 tidak berpengaruh terhadap Y	X2 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X2
9	(Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017)	X3 berpengaruh positif terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X3
10	(Josephine & Harjanti SE, MSi, 2017),	X3 berpengaruh positif terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X3
11	(Marwanto & Nugroho, 2014)	X3 berpengaruh positif terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X3
12	(Hidayat, 2015)	X3 berpengaruh positif terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y	Penggunaan Variabel lain selain X3
13	(Nugroho SE, MIHM, Tanoyo, & Yudha, 2015)	X3 berpengaruh positif terhadap Y	X3 berpengaruh positif terhadap Y	Hanya menggunakan Variabel X3

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini adalah metode kualitatif dan *literature review* yang disebut juga dengan *Library Research*. Penulis menganalisis gagasan strategis dalam penelitian terdahulu dengan menggunakan sumber kepustakaan yang relevan dalam ruang lingkup studi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Disamping itu dengan menganalisis artikel ilmiah yang digunakan sebagai referensi akademis bersumber dari *Google Cendekia* dan di citasi menggunakan konsep APA (*American Psychological Association*) yang ditunjang dengan penggunaan aplikasi Mendeley.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pola Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian (Ela Suparinah, 2018) menyatakan mutasi dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara, hasil penelitian ini dapat memperkuat teori. Ini menjelaskan apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Dalam penelitian (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo, 2016) dijabarkan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulutgo Manado. Berdasarkan penelitian (Novie Rarung, Lisbeth

Mananeke, Victor P.K. Lengkong, 2015), mutasi berpengaruh tetapi tidak signifikan atau lemah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Kanwil DJKN Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo, dan Maluku. Hal ini dikarenakan mutasi pegawai dipandang sebagai hal yang biasa untuk mengisi kekosongan jabatan Hubungan atau pengaruh variabel Pola Mutasi dan Kinerja Pegawai ini sejalan dengan artikel sebelumnya, di antaranya, adalah: (Ela Suparinah, 2018) , (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal,Christoffel Mintardjo, 2016), (Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Victor P.K. Lengkong, 2015).

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai

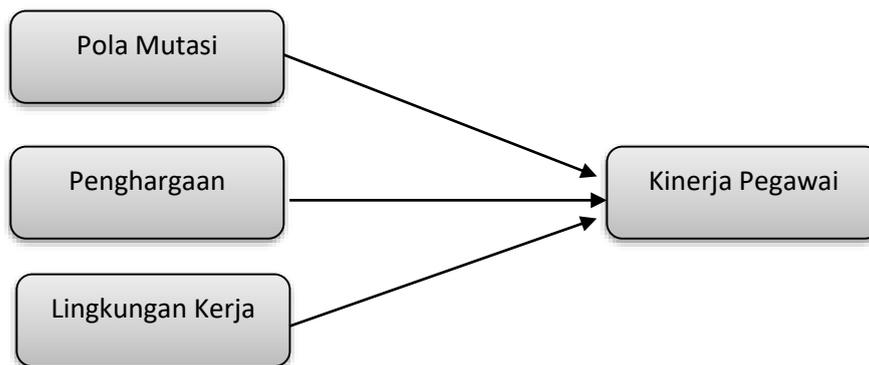
Dalam penelitian (Sengkey, 2013) menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Amurang, peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan sistem penghargaan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian (Kumentas, 2013) dinyatakan bahwa sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero). Pada penelitian tersebut disarankan untuk menambah variabel lain dan dilakukan pada populasi yang berbeda untuk menggeneralisasi hasil penelitian. Menurut penelitian (Mintje, 2013) sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Berdasarkan penelitian (Narsa, 2007) pada sebuah perguruan tinggi di Yogyakarta, sistem penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang menarik adalah dalam penelitian tersebut semua subjek berpendidikan pascasarjana, yang menyebabkan penulis berpendapat pengendalian atas latar belakang responden dari sisi pendidikan dan bidang ilmu ikut berperan dalam menghasilkan temuan yang berbeda, sebagai tenaga kerja yang intelek, mereka lebih berkepentingan dengan bagaimana kinerja mereka diukur, reward barangkali menurut mereka merupakan konsekuensi dari tingkat kinerja. Tetapi perlu dibuktikan lebih lanjut dengan penelitian selanjutnya yang lebih terperinci. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai ini sejalan dengan artikel sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Adila, & Ali, The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek Driver At PT. Go-Jek Indonesia, 2017), (Sengkey, 2013), (Kumentas, 2013), (Mintje, 2013), (Narsa, 2007).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian (Josephine & Harjanti SE, MSi, 2017) pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla), lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya pada bagian kebersihan. Pada Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur, lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian (Marwanto & Nugroho, 2014). Menurut penelitian (Hidayat, 2015), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Keramik Diamond Industries. Dalam penelitian (Nugroho SE, MIHM, Tanoyo, & Yudha, 2015), pada Hotel Majapahit Surabaya, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan serempak terhadap kinerja. Hubungan atau pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai ini sejalan dengan artikel sebelumnya, di antaranya, adalah: (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017), (Josephine & Harjanti SE, MSi, 2017), (Marwanto & Nugroho, 2014) (Hidayat, 2015) (Nugroho SE, MIHM, Tanoyo, & Yudha, 2015).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh kerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari *conceptual framework*, maka: Pola Mutasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain dari tiga variabel di atas, masih banyak lagi variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, Christoffel Mintardjo, 2016) bahwa beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari (Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Victor P.K. Lengkong, 2015) menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja lebih berpengaruh daripada mutasi pegawai.

Selain dari pola mutasi, penghargaan dan lingkungan kerja, masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah:

- a) Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016). (Pragiwani, Manurung, & Alexandri, 2019), (Araffat, Ali, Bangsawan, Diarti, & Budiono, 2020)
- b) Budaya organisasi: (Arianty, 2014), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Faturahman, 2018), (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016).
- c) Motivasi: (Riyanto et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Chauhan et al., 2019), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa gagasan akademik pada jurnal dan artikel atas penelitian yang relevan pada pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Pola Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti pola mutasi peranannya kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti penghargaan kerja terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut, Penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lebih komprehensif lagi terkait adanya beberapa variabel lain yang memengaruhi Kinerja Pegawai, selain dari Pola Mutasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai

selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor -faktor lain tersebut seperti, Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Ansori, H. A. (2015). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 56-57.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 1.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 1.
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 90.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Deni Sulistiawan, S. S. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *KINERJA*, 68.
- Ela Suparinah. (2018). PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WARU KALTIM PLANTATION DI PENAJAM PASER UTARA. *eJournal Administrasi Bisnis*, 1.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 1.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources

- Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 1.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmi Administrasi Bisnis*, 1.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Keramik Diamond Industries. *Agora*.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- I Putu Ari Saputra, I. W. (2016). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 6.
- I Wayan Juniantara, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 1.
- Isnada, I. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA. *KATALOGIS*, 1.
- Josephine, A., & Harjanti SE, MSi, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 1.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Kholisa Mirzayati, H. Z. (2017). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *FE Beneficium*, 1.
- Kumentas, C. N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia. *EMBA*, 796.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 1.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomidan Manajemen*, 74-82.
- Mintje, N. (2013). Pengaruh TQM, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Air Manado. *EMBA*, 52.
- Narsa, I. M. (2007, Agustus). Total Quality Management, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan dan Kinerja Manajerial. *Majalah Ekonomi*.

- Ni Made Nurcahyani, I. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intyervening. *E-Jurnal Manajemen Ubud*, 1.
- Novie Rarung, Lisbeth Mananeke, Victor P.K. Lengkong. (2015). PENGARUH MUTASI PEGAWAI DAN PELAKSANAAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI PADA PNS DI KANWIL DITJEN KEKAYAAN NEGARA SULUT, TENGAH, GORONTALO DAN MALUT). *Jurnal EMBA*, 1.
- Nugroho SE, MIHM, A., Tanoyo, K., & Yudha, T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya.
- Nurul Azmi, Serlin Serang. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmu Ekonomi Paradoks*, 1.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal,Christoffel Mintardjo. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 1.
- Rajagukguk, P. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ecodemica*, 24.
- Rifdah Abadiyah, D. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja DAN Kinerja Pegawai Di Bank Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 1.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Sengkey, G. G. (2013). Pengaruh Penerapan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulut Cabang Amurang. *EMBA*, 1.
- Sugiarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Serat Acitya*, 1.
- Tirtayasa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 1.

- WahyunI, E. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Nominal*, 1.
- Widiastuti, I. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1.
- Yosef Ferry Pratama, D. W. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Business Management Analysis Jurnal (BMAJ)*, 28.