



## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Ridwan Nur Pangestu<sup>1\*</sup>, Dhea Septia Rani<sup>2</sup>, Tuhu Setya Ning Tyas<sup>3</sup>, Zahratul Farhah<sup>4</sup>, Zaqiyah Nur Afifah<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi&Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [rdwnnp06@gmail.com](mailto:rdwnnp06@gmail.com)

<sup>2</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi&Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [dheaseptiarani17@gmail.com](mailto:dheaseptiarani17@gmail.com)

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [tyastuhu11@gmail.com](mailto:tyastuhu11@gmail.com)

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [zahratul.farhah1@gmail.com](mailto:zahratul.farhah1@gmail.com)

<sup>5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [zaqiyahnurafifah@gmail.com](mailto:zaqiyahnurafifah@gmail.com)

\*Corresponding author: Ridwan Nur Pangestu<sup>1</sup>

**Abstrak:** Riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mereview Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan

### PENDAHULUAN

Karyawan sangat penting bagi perusahaan, mulai dari mempekerjakan orang-orang terbaik di bidangnya hingga menyediakan peralatan dan sumber daya yang diperlukan, termasuk pelatihan yang ekstensif dan sesuai. Hal ini memungkinkan delegasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan membentuk tenaga kerja terbaik di bidangnya masing-masing. Pelaksanaan kerja juga ideal, karena perwakilan dengan pemenuhan kerja yang tinggi tentu memiliki inspirasi kerja yang tinggi. Di sisi lain, perwakilan dengan

pemenuhan pekerjaan rendah menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak efektif. Mereka menjadi kurang rajin dalam pekerjaan mereka dan menimbulkan hambatan serius bagi organisasi.

Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan modal terpenting untuk meningkatkan daya saing, dan segala fenomena sosial, baik masa kini maupun masa depan, ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen SDM strategis menganggap karyawan sebagai bagian dari faktor produksi, sehingga harus digunakan secara optimal dan produktif, namun tetap dalam arti yang berarti. Sekalipun suatu perusahaan memiliki peralatan canggih, tanpa peran aktif karyawan dalam faktor produksi berupa tenaga kerja, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Keberhasilan sebuah perusahaan dimulai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kerja sama para karyawannya. Peningkatan kualitas produk kerja tidak hanya menyangkut produk (barang atau jasa) yang diproduksi dan dijual, tetapi juga dari semua jenis kegiatan organisasi yang ada, terutama bagaimana tim kerja bekerja sama, upaya terkoordinasi dan ada hubungannya dengan penciptaan positif. sinergi melalui komunikasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus diposisikan dengan baik, memiliki pengetahuan tentang kinerja tugas dan pengetahuan umum (berkaitan dengan kinerja tugas).

Karyawan dengan keterampilan minimal (misalnya, karyawan baru) memiliki masalah di awal pekerjaan mereka dan akhirnya berkinerja buruk. Hal ini dapat menyebabkan pemborosan faktor produksi. Limbah yang dihasilkan tentunya akan menambah biaya pencapaian tujuan Anda. Berdasarkan hal ini, perusahaan harus melatih dan mengembangkan karyawannya untuk mengurangi biaya pemborosan.

Kepemimpinan organisasi harus mengembangkan karyawan dan menciptakan lingkungan yang memotivasi yang mengarah ke tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Menurut Didiks (2008), gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dengan caranya sendiri, menyelaraskan persepsi di antara orang-orang dan dimaksudkan untuk mempengaruhi. Salah satu pendekatan yang dapat Anda gunakan untuk menentukan keberhasilan seorang pemimpin adalah dengan mempelajari gaya mereka. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dengan mempengaruhi perilaku bawahannya.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

## **KAJIAN PUSTAKA**

Istilah performance berasal dari kata work performance atau prestasi kerja sebenarnya (work performance atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang). Kinerja (kinerja) berarti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Dibutuhkan tekad dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dorongan dan kemampuan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana caranya. Pencapaian adalah pemenuhan persyaratan kerja tertentu dan dapat langsung tercermin dalam hasil akhir yang dihasilkan.

Kinerja karyawan adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah apa yang dicapai pegawai karena lingkungan kerjanya atau peran atau posisinya dalam organisasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Kinerja atau

prestasi seseorang dapat diukur dengan kinerja kualitatif dan kuantitatif. Ini sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain tingkat tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai berdasarkan pendidikan individu, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja. Hasil pekerjaan mereka memberikan umpan balik kepada manajer dan diri mereka sendiri sehingga mereka terus melakukan pekerjaan mereka secara proaktif dan diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas. Ini menguntungkan perusahaan dan Anda, karena memperkuat citra diri Anda sebagai karyawan yang menunjukkan komitmen dan loyalitas tinggi kepada perusahaan tempat Anda bekerja.

Menurut Handoko dalam Pabundu (2008:121) kinerja adalah proses dimana suatu organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja para pegawainya. Ini membentuk dasar untuk semua kegiatan orientasi karir masa depan. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja. B. Promosi, kesempatan pendidikan tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan, dan fasilitas lain yang mendukung kelancaran pekerjaan.

Menurut Sunto dalam Pabundu (2008:121), hasil adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, berdasarkan definisi di atas, penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil tugas/kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Umam (2010:101) disarankan bahwa: Kontribusi hasil evaluasi dapat sangat berguna untuk perencanaan kebijakan organisasi yang terperinci. :

- a. Penyesuaian kompensasi
- b. Peningkatan kinerja
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan mengenai rencana promosi, mutasi, PHK, PHK dan penempatan tenaga kerja.
- e. Untuk tujuan penelitian karyawan
- f. Bantu karyawan mendiagnosis cacat desain.

Menurut Keith Davis dari AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, ``Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kapabilitas dan faktor motivasi, yang dirumuskan sebagai berikut: “Kinerja manusia = kemampuan + motivasi, motivasi = sikap + situasi, kemampuan = pengetahuan + keterampilan” dijelaskan.

Menurut Setiawan (2014:147), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”

Menurut Wirawan (2009:7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis.

Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- b. Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi di dalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Hendra 2020), (Putri Primawanti and Ali 2022), (Setiawan and Pratama 2019), (Basyit and Edy 2020), (Caissar et al. 2022), dan (Ronald and Hotlin 2019)

## Perencanaan

Menurut Alexander Abe (2002; 24-25), perencanaan berasal dari kata plan, yang berarti garis besar atau kerangka melakukan sesuatu. Dari pengertian sederhana tersebut, terdapat beberapa komponen kunci: tujuan (what to achievement), aktivitas (actions to reach the goals), dan waktu (kapan dan kapan melakukan aktivitas tersebut). Yang dijadwalkan tentu saja tindakan masa depan (untuk masa depan). Oleh karena itu, sebuah rencana dapat dipahami sebagai jawaban (reaksi) terhadap masa depan.

Kepegawaian, arahan, dan manajemen harus direncanakan terlebih dahulu. Rencana ini bersifat dinamis. Rencana ini menunjukkan masa depan yang penuh dengan ketidakpastian karena perubahan dan keadaan. Sebuah rencana diolah oleh seorang perencana (planner) dan hasilnya adalah sebuah rencana (plan).

Perencanaan adalah proses perencanaan. Menurut Richard L. Daft, perencanaan berarti mengidentifikasi berbagai tujuan untuk kinerja bisnis masa depan dan menentukan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana adalah tindakan yang diambil untuk menetapkan tujuan perusahaan.

Menurut (Mahi dan Trigunarso, 2017:1), pengertian perencanaan yang dapat dilihat dari berbagai aspek, antara lain:

- a. Dalam hal kegiatan manusia yang terlibat dalam perilaku manusia di semua lapisan masyarakat. Perencanaan dipahami sebagai proses pemikiran dan tindakan manusia yang berorientasi pada masa depan.
- b. Dari segi rasionalitas, perencanaan adalah proses penentuan tindakan yang tepat melalui tahapan seleksi.
- c. Dari perspektif pemecahan masalah, perencanaan adalah sebuah proses Pemecahan masalah yang menargetkan jenis masalah tertentu.

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari organisasi itu sendiri (internal) maupun dari lingkungan organisasi (eksternal), politik, hukum, teknologi, dan pesaing. (Siagian, 2006).

Faktor internal meliputi rencana bisnis dari berbagai kendala organisasi itu sendiri. Faktor internal seperti rencana strategis, anggaran, perkiraan produksi dan penjualan, bisnis atau kegiatan baru, desain organisasi dan perintah kerja (Siagian, 2006).

Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/karyawan di masa depan dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber informasi yang tepat untuk menyediakan kuantitas dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan, harus dilakukan secara sistematis dan strategis Rivai (2008:36). Untuk secara kualitatif dan kuantitatif menentukan kebutuhan staf untuk periode waktu tertentu dengan cara tertentu. Rencana tersebut dimaksudkan untuk menghindari kekurangan sumber daya

saat organisasi membutuhkannya, atau kelebihan sumber daya saat tidak dibutuhkan, Umar (2009).

Perencanaan sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Ariadi 2019), (Frasiska 2017), (Sudianing, Ni Ketut; Seputra 2019), (Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong 2018), dan (W.P.Noer et al. 2017)

### **Kualitas**

Kualitas kehidupan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mousavi et al., 2011). Walton RE (1973) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan tentang kondisi dan pengalaman mereka di tempat kerja. Cascio (2010), di sisi lain, percaya bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kesempatan bagi karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang mereka butuhkan untuk menciptakan produk dan layanan secara efektif.

Kualitas talenta berkaitan dengan kinerja individu dan organisasi. Orang-orang yang berkualitas berkinerja baik di semua pekerjaan. Selain itu, jika ada sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi, kinerja organisasi akan lebih baik.

Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan. Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Usaha sering disalahartikan sebagai cerminan energi yang dikeluarkan, dan kesuksesan diukur dari hasil (Parmitasari, Abdullah & Nirwana 2017).

Menurut Walton RE (1973), ada empat indikator kualitas kehidupan kerja :

- a. Growth and development dimana perusahaan memberikan kesempatan dan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- b. Partisipasi. Kami memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c. Sistem remunerasi yang ditawarkan inovatif sehingga ketika perusahaan memberikan remunerasi kepada karyawan, dapat sesuai dengan kehidupan karyawan dan didasarkan pada standar hidup di lapangan tempat karyawan bekerja (upah minimum regional) meningkat.
- d. yaitu lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki tatanan yang jelas.(Priyono 2020)

KUALITAS sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Maharani 2019), (Achyandia 2016), dan (Priyono 2020)

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership adalah seni, fungsi, proses, dan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang melalui ketaatan, kepercayaan, dan kesetiaan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. panduan makna dasar pemimpin dan kata memimpin, yang keduanya mengandung beberapa makna terkait. , memimpin dan bergerak.

kepemimpinan sebagai karakteristik pribadi, khususnya terkait dengan gelar kepemimpinan:

Menurut (Asrofi: 2007), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (yaitu, seorang pemimpin atau pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu, pengikut atau pengikutnya) untuk memungkinkan orang lain bertindak sesuai keinginan pemimpin.

Metrik kepemimpinan meliputi: Keterampilan kepemimpinan dalam mengambil keputusan. Tingkat kepercayaan dalam kepemimpinan. Adanya instruksi atau instruksi yang

berhubungan dengan pekerjaan. Dan sikap manajemen yang adil dan bijaksana terhadap karyawan.

Salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah sifat kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin harus memiliki kekuatan dan wewenang untuk mengarahkan bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Memiliki keterampilan dan kecerdasan lebih dari bawahannya. Sikap pemimpin menentukan pengembangan tim dalam organisasi perusahaan dan pengembangan yang harus dicapai, dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian produktivitas karyawan. Kemampuan pengembangan tim pemimpin adalah kunci keberhasilan operasi perusahaan. Bentuk kepemimpinan yang diyakini mampu menyeimbangkan pemikiran dan mencerminkan paradigma baru dalam konteks globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Saputra et al. 2021), (Sugus 2018), (Hakim and Hadipapo 2015), dan (Widayati et al. 2017)

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini	dengan
1	(Dewi 2017), (H.Ali et al. 2015) dan (Rokhayati, Kambara, and Ibrahim 2017)	Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas & Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Berpegaruh Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja
2	(Tamarindang, Mananeke, and Pandowo 2017), (Kerja, Dan, and Widiastuti 2014), dan (Ali, Sastrodiharjo, and Saputra 2022)	Perencanaan & Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Berpegaruh Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja
3	(Aotama 2016), (Putranti, Megawati, and Setyobudi 2018), dan (Putranti et al. 2018)	Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan & Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja
4	(Joko, Munir, and Fattah 2019), (Lasso and Ngumar 2016), dan (Yunas and Dewi 2018)	Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas & Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja
5	(Pratama 2016), (Isvandiari and Purwanto 2018), dan (Fariha Azzahra 2019)	Perencanaan & Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja
6	(Rivaldo and Ratnasari 2020), (Nasution 2020), dan (Sukmawati, Ratnasari, and Zulkifli 2020)	Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan Berpegaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Perencanaan & Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Kualitas Terhadap Karyawan	Berpegaruh Kinerja

\*Ket variabel: Kinerja Karyawan=Kinerja karyawan; Perencanaan= Perceived Organizational Support (POS); Kualitas= Komunikasi; dan Kepemimpinan= Gaya kepemimpinan.

## METODE PENELITIAN

Pada Artikel ilmiah ini adalah suatu artikel ditulis dengan menggunakan metode penelitian kualitatif serta juga studi kajian pustaka guna membantu juga mendapatkan banyak atau berbagai deskripsi melalui faktor-faktor yang mempengaruhi hasil variable yang diteliti. Pada artikel penelitian ini merupakan langkah awal yang digunakan ialah mengumpulkan informasi dari literatur artikel jurnal online melalui Google scholar.

Pada metode penelitian kualitatif dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul Kajian Pustaka (review of literature), sebagai dasar perumusan hipotesis yang selanjutnya akan dijadikan dasar untuk melakukan perbandingan terhadap hasil riset terdahulu atau temuan-temuan yang tertuang didalam penelitian. Penelitian kualitatif ini ialah suatu penelitian yang mempunyai sifat yang eksploratif (Saputra & Ali, 2022)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

### 1. Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Karyawan.

(Dessler: 2009), pentingnya penilaian kinerja menekankan pada saat ini dan/atau menyarankan mengevaluasi kinerja masa lalu. bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung strategi perusahaan.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang selalu dihadapi oleh manajemen di setiap perusahaan, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan kemudian dapat mengadopsi kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Kontribusi kinerja pegawai diperlukan untuk mencapai target. Peningkatan kinerja karyawan dicapai melalui perencanaan karir karyawan, pelatihan dan pengembangan karir. Tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan keuntungan dan mata pencaharian untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas hidup mereka dan memberi mereka kesempatan untuk memajukan dan mengembangkan karir mereka.

Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ada (tiga) faktor utama yang mempengaruhi kinerja:

- a. Individu (kemampuan untuk bekerja)
- b. Usaha kerja (keinginan kerja)
- c. Dukungan organisasi (kesempatan kerja).(Katidjan, Pawirosumarto, and Isnaryadi 2017)

Menurut Wibowo (2007), kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis suatu organisasi. Lingkungan ini mencakup banyak faktor: meningkatnya globalisasi, perubahan teknologi yang cepat, dan meningkatnya kebutuhan akan karyawan dan peningkatan kinerja (Vanhala dan Stavrou, 2013). Manajemen kinerja adalah subjek perdebatan tentang nilai kinerja, pengukuran dan manajemen, dan juga merupakan bidang administrasi dan manajemen publik yang berkembang (Van de Walle, 2009; Talbot, 2010). Meskipun ketiga variabel tersebut (rekrutmen, seleksi dan kinerja) tidak saling mempengaruhi, dalam makalah penelitian ini ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi. Manajemen kinerja tunduk pada perdebatan tentang nilai kinerja, pengukuran, dan manajemen.

Manajemen kinerja tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Manfaat manajemen kinerja untuk organisasi Anda adalah: Menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan tim dan individu, meningkatkan kinerja, memotivasi dan mengembangkan karyawan, meningkatkan basis keterampilan, mengejar peningkatan dan

pengembangan berkelanjutan, membantu dalam mengembangkan dan memelihara rencana karir Memindahkan karyawan, mendukung inisiatif kualitas dan layanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya program.

Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mulyadi et al. 2018), (Katidjan et al. 2017), (Aziz et al. 2017), (Nursam 2017)

## **2. Pengaruh Kualitas terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Mathis (2006:378), kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, keandalan, dan kehadiran karyawan. Volume adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang dalam pekerjaan sehari. Mutu adalah ketaatan pegawai terhadap prosedur, disiplin dan dedikasi, dan kehandalan pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan secara akurat, tepat, dan akurat dengan kinerja yang konsisten dan kehandalan pelayanan. Kehadiran adalah keyakinan bahwa seorang karyawan melapor untuk bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan setiap hari.

Indeks untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (1998: 95) yaitu:

- a. Growth and development, yaitu tersedianya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan memanfaatkan keterampilan atau pengetahuan karyawan.
- b. Partisipasi, yaitu kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam keputusan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pekerjaan Anda.
- c. Sistem remunerasi yang inovatif, yaitu remunerasi yang diberikan kepada pekerja, memungkinkan pemenuhan kebutuhan yang berbeda sesuai dengan tingkat hidup dan upah pekerja yang bersangkutan, dan upah di pasar tenaga kerja.
- d. lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. penetapan jam kerja, aturan administrasi yang berlaku, dan Lingkungan fisik.

Manajemen kinerja tidak hanya menguntungkan organisasi tetapi juga manajer dan karyawan. Bagi organisasi, manfaat manajemen kinerja adalah untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan tujuan individu dan tim, meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, meningkatkan keterlibatan, mendukung nilai-nilai inti, meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan basis keterampilan untuk berkembang, berusaha untuk perbaikan berkelanjutan dan pengembangan, mengejar dasar-dasar perencanaan karir yang membantu.

Mempertahankan manfaat manajemen kinerja meliputi: mencari klarifikasi tentang kinerja dan ekspektasi perilaku, memberikan Peluang untuk waktu berkualitas, meningkatkan kinerja tim dan individu, mencari non- penghargaan finansial bagi karyawan, membantu karyawan yang berkinerja buruk, melayani pengembangan sumber daya manusia, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menyediakan kerangka kerja untuk tinjauan kinerja dan tingkat kompensasi.

Menurut (Prawirosentono; 1999: 47) Kualitas pegawai adalah pegawai yang dapat bekerja dengan baik, dapat mencapai tujuan perusahaan dan bukan dirinya (kinerja individu) dan (kinerja perusahaan) bila keduanya diwujudkan secara bersama-sama. dan terjalin dengan baik, kinerja Anda akan baik.

Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hasmalawati et al. 2017), (Aziz et al. 2017), (Nursam 2017), dan (Alfiyah 2018)

## **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Siagian (2003: 90-91), proses perencanaan dapat dilihat dari ciri-ciri perencanaan yang baik.:

- a. Rencana harus memfasilitasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Orang yang memahami tujuan organisasi harus membuat rencana
- c. Rencana harus dikembangkan oleh seseorang yang benar-benar memahami metodologi perencanaan. Dengan kata lain,
- d. Penyelidikan rinci harus menyertai rencana tersebut.
- e. Perencanaan tidak boleh lepas dari gagasan pelaksanaan.
- f. Rencananya harus sederhana dan jelas.
- g. Perencanaan harus ekstensif.
- h. Tidak ada yang tahu apa yang akan terjadi di masa depan ketika merencanakan untuk mengambil risiko. Saya.
- i. Perencanaan harus jelas

Menurut (Wibowo. 2017) indikator kinerja pegawai:

- a. Tujuan adalah keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- b. Kriteria adalah ukuran apakah suatu tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak mungkin untuk mengetahui kapan suatu tujuan telah tercapai.
- c. Laporan umpan balik berkembang secara kualitatif dan kuantitatif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam standar.
- d. Alat dan sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan.
- e. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan tepat.
- f. Motivasi adalah alasan atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g. Peluang di mana karyawan harus diberi kesempatan untuk memamerkan karyanya

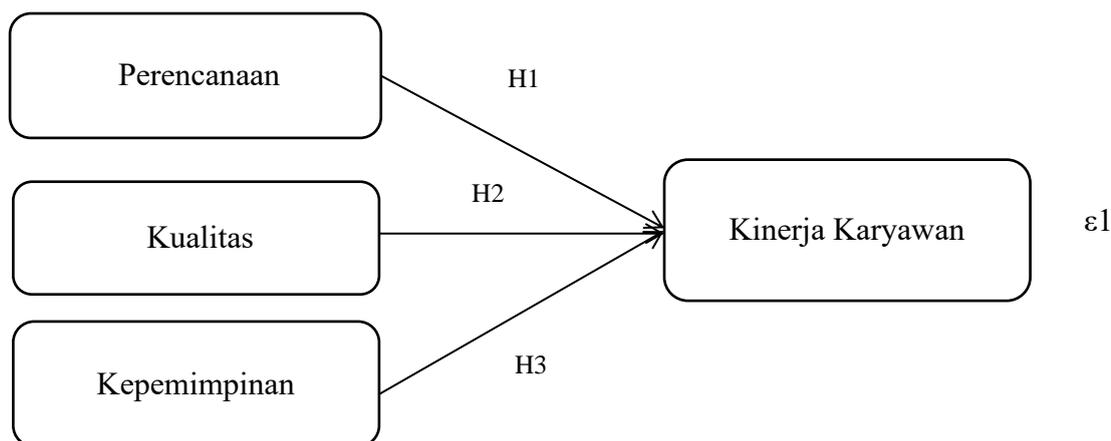
Perencanaan sumber daya manusia didesain buat mengklaim bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan tentang kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yg pertama kali wajib dilaksanakan pada organisasi. Manajemen sumber daya yg berbasis kompetensi adalah galat satu konsep manajemen yg mengaitkan kegiatan sumber daya pada pada organisasi menggunakan kompetensi dasar yg akan diunggulkan. Salah satu yg wajib diperhatikan pada mengelola asal daya insan merupakan rekrutmen. Dalam proses rekrutmen dibutuhkan adanya proses seleksi yg efektif, hal ini dilakukan buat melakukan pemerataan karyawan sebagai akibatnya kekuatan asal daya insan yg dimiliki sebagai lebih seimbang. Proses rekrutmen sebagai aspek krusial bagi suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai yang ditujukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) "Kinerja adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, hasil kerja, berfungsi dan dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau sebagai individu diharapkan berperilaku sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kuantitas, kualitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Marjaya et al. 2019), (Saputra et al. 2020), dan (Tirtayasa 2019)

### **Conceptual Framework**

Berdasarkan dengan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang telah dibahas diatas serta relevan pembahasan pengaruh antar variabel tersebut, sehingga diperoleh kerangka berfikir atau conceptual framework nya pada artikel ini yaitu adalah sebagai berikut:



Sumber: Gambar riset  
**Gambar 1. Conceptual Framework**

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Perencanaan, Kualitas, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Usia Karyawan: (Muamarizal, Samsir, and Marzolina 2015), (Fahreza, Rialmi, and Suciati 2022), dan (Mariana, Umar, and Tamsah 2018)
- b) Kompetensi Karyawan: (Posuma 2013), (Fatmah 2017), dan (Shaputra and Hendriani 2015)
- c) Pengalaman Kerja: (Bili, Resmawan, and Kondorura 2018), (Pamungkas, Hamid, and Prasetya 2017), dan (Alias and Serang 2018)

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- 1. Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.  
Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang selalu dihadapi oleh manajemen di setiap perusahaan, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan kemudian dapat mengadopsi kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Kontribusi kinerja pegawai diperlukan untuk mencapai target. Peningkatan kinerja karyawan dicapai melalui perencanaan karir karyawan, pelatihan dan pengembangan karir
- 2. Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.  
Manfaat manajemen kinerja termasuk memperjelas kinerja dan harapan perilaku, memberikan kesempatan untuk menghabiskan waktu yang berharga, meningkatkan kinerja tim dan individu, dan mencari imbalan non-moneter dari karyawan, mendukung karyawan yang berkinerja buruk, menggunakannya untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, motivasi, dan kinerja proses pengembangan dan kerangka kerja untuk meninjau tingkat kompensasi.
- 3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.  
Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi atau bisnis terpenuhi secara memadai dalam kaitannya dengan kebutuhan karyawannya. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Kompetensi Manajemen sumber daya manusia

merupakan salah satu konsep manajemen yang menghubungkan aktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan kemampuan dasar yang harus dilampaui. Salah satu pertimbangan dalam mengelola talent adalah rekrutmen. Rekrutmen membutuhkan proses seleksi yang efektif yang menyeimbangkan dan mendistribusikan bakat secara merata. Proses perekrutan adalah aspek penting dari setiap perusahaan.

### Saran

1. Ketika berencana untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan pelatihan
2. Meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha untuk menetapkan target dan tujuan yang jelas, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berkreasi, dan memberikan insentif berbasis kinerja.
3. Berkenaan dengan kepemimpinan yang baik, gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu memimpin organisasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga mempengaruhi keberhasilan dan kinerja.

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, selain dari Perencanaan, Kualitas, pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan selain yang variabel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti Usia Karyawan, Kompetensi Karyawan dan Pengalaman Kerja

### BIBLIOGRAPHY

- Achyanadia, Septy. 2016. "Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm." *Jurnal Teknologi Pendidikan* 5(1):11–21. doi: 10.32832/tek.pend.v5i1.486.
- Alfiyah, Sofiyah Eka. 2018. "Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 8(2):144. doi: 10.26740/bisma.v8n2.p144-155.
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. 2022. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi ( Studi Literature Review )." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1(1):83–93.
- Alias, Alias, and Serlin Serang. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1):82–97. doi: 10.33096/paradoks.v1i1.87.
- Aotama, Reynaldo Christian. 2016. "Pengaruh Perencanaan Dan Kepemimpinan Terhadap Knerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4(3):381–94.
- Ariadi, Andi. 2019. "Perencanaan Pembangunan Desa." *Meraja Journal* 2(2):135–47.
- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 3(2):246–53. doi: 10.17358/jabm.3.2.246.
- Basyit, Abdul, and Edy. 2020. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5 (1). Pp. 12-20. ISSN 2548-938." *Manajemen Akuntansi* 5:12–20.
- Bili, Wanceslaus, Erwin Resmawan, and Daud Kondorura. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu." *E-Journal Manajemen Universitas Udayana* 6(3):465–74.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11–19. doi: 10.55208/aj.v2i1.27.

- Dewi, Sarita Permata. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta." *Journal of Chemical Information and Modeling* 1(9):1689–99.
- Elviza, R. 2018. "Perencanaan Sosial." 16–38.
- Fahreza, Muhammad Rifqi, Zackharia Rialmi, and Ranlla Suciati. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kpp Pratama Jakarta Pancoran." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis* 16(2):87. doi: 10.21460/jrmb.2021.162.394.
- Fariha Azzahra, Tri Maryati. 2019. "Dampak Work Involvement Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional." *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 53(9):1689–99.
- Fatmah, Dinda. 2017. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8(2):700–709. doi: 10.33059/jseb.v8i2.428.
- Frasiska, Karlina. 2017. "Perencanaan Dan Tugas Pelaksanaan." 20–44.
- Hakim, Abdul, and Anwar Hadipapo. 2015. "Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawatobi." *Ekonomi Bisnis* 16(1):1–11.
- Hasmalawati, Nur, and Nida Hasanati. 2017. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Mediapsi* 03(02):1–9. doi: 10.21776/ub.mps.2017.003.02.1.
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Isvandiari, Any, and Anang Purwanto. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(1):38–43. doi: 10.32812/jibeka.v11i1.29.
- Joko, Tri, Razak Munir, and Nur Fattah. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komoitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng." *Journal Of Management* 2(2):416.
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(3):429–46.
- Kerja, Pengaruh Budaya, Kompensasi Dan, and Nur Widiastuti. 2014. "SIPII BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA KENDARI TAHUN 2013." 22(1):57–68.
- Kerja, Prestasi, Pegawai Pada, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, Transmigrasi Kabupaten, and Batang Hari. 2015. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Gaya Kepemimpinan Thdp Dprestasi Kerja Dinsos." 15(2):78–86.
- Lasso, Ananta Budi, and Sutjipto Ngumar. 2016. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. BROTHER SILVER Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 5(11):1–15.
- Maharani, Dewi. 2019. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka." *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9(2). doi: 10.33005/jdg.v9i2.1637.
- Mariana, Nasrina Nina, Akmal Umar, and Hasmin Tamsah. 2018. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng." *YUME: Journal of Management* 1(2):21.

- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):129–47. doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3650.
- Muamarizal, Said, Samsir, and Marzolina. 2015. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Jasarharja Putera Cabang Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 2(1):1–21.
- Mulyadi, Rajib, Tetra Hidayati, and Siti Maria. 2018. "Pengaruh Perencanaan Karir Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 15(1):29. doi: 10.29264/jkin.v15i1.1999.
- Nasution, Lukman. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Ilmiah METADATA* 2(2):120–27. doi: 10.47652/metadata.v2i2.25.
- Nursam, Nasrullah. 2017. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2(2):167–75. doi: 10.24256/kelola.v2i2.438.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djahur Hamid, and Arik Prasetya. 2017. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero))." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 43(1):96–103.
- Posuma, Christilia. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4):646–56.
- Pratama, Tulus. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Katalogis* 4(8):54–61.
- Priyono, Achmad Agus. 2020. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 3(1):31–42. doi: 10.54069/attadrib.v3i1.179.
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi, Megawati Megawati, and Setyobudi Setyobudi. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 2(2):191. doi: 10.33603/jibm.v2i2.1556.
- Putri Primawanti, Eka, and Hapzi Ali. 2022. "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(3):267–85. doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- Rillya A. Kelejan, Victor P.K Lengkong, Hendra N. Tawas. 2018. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado." *Manajemen, Jurusan Sam, Universitas Manado, Ratulangi* 6(4):1918–27.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):505–15.
- Rokhayati, Ana, Roni Kambara, and Mahdani Ibrahim. 2017. "Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1(2):107–25.
- Ronal, Sihalohe Donra, and Siregar Hotlin. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.
- Saputra, Heru, Ahmad Soleh, and Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. 2020. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja

- Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 3(2):187–97. doi: 10.31842/journalinobis.v3i2.131.
- Saputra, Raihan Fahidatul Ade, Cahyo Suko Pranoto, and Hapzi Ali. 2021. “Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):629–39.
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):19–33.
- Shaputra, Angga rahyu, and Susi Hendriani. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7(1):1–17.
- Sudianing, Ni Ketut; Seputra, Ketut Agus. 2019. “Peran Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Dalam Menunjang Peningkatan Kualitas Perencanaan Pembangunan Daerah.” *Locus Majalah Ilmiah FISIP* 11(2):1–22.
- sugus, permen. 2018. “Kepemimpinan 5 ‘Teori Kepemimpinan.’” doi: 10.31219/osf.io/bzvqu.
- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 9(3):461–79.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Mananeke, and Merinda Pandowo. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):1599–1606.
- Tirtayasa, Andayani dan. 2019. “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):45–54.
- W.P.Noer, Siti, Irvan. Trang, and Yantje Uhing. 2017. “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo.” *Jurnal EMBA* 5(2):697–705.
- Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo, and Melly Febriyanti. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi* 22(3):466–85. doi: 10.24912/je.v22i3.286.
- Yunas, Nurfitri, and Aminar Sutra Dewi. 2018. “Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang.” 2(3):1–13.