



Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening

Agutian Zen¹, Almira Ratih Renaningtyas², Asri Ayu Adisti³, Juan Dafala Afrizal⁴, Tuhu Setya Ningtyas⁵

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, az020658@yahoo.co.id

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, almiraratih@gmail.com

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, asria9748@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Juandavalaafrizal@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, tyastuhu11@gmail.com

Corresponding Author: almiraratih@gmail.com

Abstract: Previous or relevant research strengthens the theory and phenomena of the relationship and influence between variables. This post reviews aspects that affect Employee Performance: Work Environment, Compensation, and Leadership with Decision Making as intervening variables, a study of the Human Resource Management literature. This article aims to build a hypothesis on the influence between variables to be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Work Environment influences Employee Performance; 2) Compensation affects Employee Performance 3) Leadership influences Employee Performance 4) Work Environment influences Decision Making, 5) Compensation influences Decision Making, 6) Leadership influences Decision Making, and 7) Decision Making influences Employee Performance.

Keyword: Employee Performance, Work Environment, Compensation, Leadership.

Abstrak: Penelitian sebelumnya atau yang relevan memperkuat teori dan fenomena hubungan dan pengaruh antar variabel. Posting ini mengulas aspek-aspek yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening, studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia. Artikel ini bertujuan untuk membangun hipotesis tentang pengaruh antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil dari artikel kajian literatur ini adalah: 1) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 4) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, 5) Kompensasi berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, 6) Kepemimpinan berpengaruh

terhadap Pengambilan Keputusan, dan 7) Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan motivasi untuk membantu suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Seberapa tinggi perkembangan teknologi dan data saat ini, namun jika tidak memiliki potensi SDM, sebuah organisasi atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya. Jika orang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi melakukan pekerjaannya dengan benar dan sebaik mungkin, mereka akan dapat mencapai tujuannya. Eksekusi representatif menentukan kemajuan organisasi dalam menyelesaikan kemampuannya dan mencapai tujuannya. Tentu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ini, antara lain kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Setiap organisasi perlu memiliki perwakilan dengan pelaksanaan kerja yang baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja. Akibatnya, bisnis harus dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dengan memberikan tingkat kenyamanan yang sesuai dan menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif (Shanty & Mayangsari, 2019). Ini akan memastikan bahwa karyawan akan terjerat dalam bisnis dan menghasilkan hasil terbaik untuk itu. Ada banyak kekhasan tentangnya. Untuk mencapai tujuan kerja yang telah disepakati dan direncanakan oleh perusahaan, perlu diperhatikan dengan seksama pemeliharaan sistem pada tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya terkait dengan prestasi kerja karyawan. Karyawan dan perusahaan secara keseluruhan akan menghadapi masalah jika sistem pemeliharaan tidak sesuai dengan tujuan. Pemeliharaan sistem yang kurang baik, seperti kurangnya perhatian terhadap kondisi iklim kerja, menyebabkan berkurangnya pelaksanaan pekerjaan perwakilan, rendahnya keamanan juga menjadi masalah yang sering terjadi di organisasi atau organisasi. Terbukti masih ada kekurangan dalam penyediaan bantalan bagi karyawan; besarnya tidak sebanding dengan kinerja masing-masing pegawai, artinya pegawai dengan tanggung jawab yang lebih berat bisa mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Selain itu, perbedaan dalam cara memberikan perhatian dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang lebih rendah, yang berarti tujuan perusahaan tidak akan tercapai jika kinerja karyawan menurun. Jumlah pekerjaan yang dilakukan akan turun jika ini berlanjut secara konsisten. Motivasi karyawan untuk tampil lebih baik di tempat kerja sebagian dipengaruhi oleh kompensasi. Produktivitas di tempat kerja dapat menurun ketika karyawan kekurangan motivasi.

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

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan?
7. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan Keputusan?

METODE

Tata cara penyusunan postingan ilmiah ini merupakan dengan tata cara kualitatif serta kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori serta ikatan ataupun pengaruh antar variabel dari buku-buku serta buku harian baik secara offline di taman pustaka serta secara online yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google serta media online yang lain

Dalam studi kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara tidak berubah-ubah dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak memusatkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pengamat. Salah satu alibi utama buat melakukan studi kualitatif yakni yakni jika studi tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020)	Lingkungan kerja, kompensasi serta kepemimpinan berpegaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengambilan keputusan	kepemimpinan, kompetensi, motivasi serta kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja pegawai	area kerja mempengaruhi kinerja karyawan & pengambilan keputusan
2	Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016)	Area kerja & kepemimpinan berpegaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengambilan keputusan	Kompensasi mempengaruhi terhadap pengambilan keputusan	area kerja mempengaruhi kinerja karyawan
3	Rolasmana, M. (2013)	Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengambilan keputusan	lingkungan kerja & kepemimpinan berpegaruh terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpegaruh terhadap pengambilan keputusan
4	Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021)	Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengambilan keputusan	Kompensasi & kepemimpinan berpegaruh terhadap kinerja karyawan & pengambilan keputusan	lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan & pengambilan keputusan
5	Hutagalung, B. A. (2022)	Lingkungan kerja & kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengambilan keputusan	Kompensasi berpegaruh terhadap pengambilan keputusan	lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan
6	Ubaidillah, N., & Prayitno, A. (2013)	Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengambilan keputusan	lingkungan kerja & kepemimpinan berpegaruh terhadap kinerja karyawan	Kompensasi berpegaruh terhadap pengambilan keputusan

*minimal 6 artikel = 3 hipotesis x 2 artikel, rata kiri

*Ket variabel: Kinerja Karyawan=Kinerja Karyawan karyawan; Lingkungan Kerja= Perceived Organizational Support (POS); Kompensasi= Komunikasi; dan Kepemimpinan = Gaya kepemimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh area kerja terhadap kinerja pegawai bisa dilihat dari terdapatnya area kerja yang baik, ruang kerja yang baik, penerangan serta keamanan yang baik. Area kerja yang baik membagikan pengaruh yang baik untuk karyawan dalam penerapan tugas sehari-hari serta memotivasi karyawan buat menggapai hasil kerja yang memuaskan. Ikatan antara area kerja serta kinerja merupakan tentu serta wajib lebih dicermati baik dalam perihal perencanaan ruangan, penerangan serta keamanan, ataupun dalam perihal karyawan. Tugas utama tiap organisasi merupakan tingkatkan kinerja karyawan. Maksudnya terus menjadi baik area kerja yang diciptakan industri hingga terus menjadi baik pula hasil kerja karyawan. Perihal ini didukung oleh riset meter Alwy Purnama (2015) (Jasman Saripuddin, 2017), (Nela Pima Rahmawanti, 2014), (Lestary, 2017) mencatat dalam ringkasannya kalau area kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana dimensi atau indikator Lingkungan Kerja merupakan penerangan, temperatur hawa suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja serta hubungan karyawan. Penanda yang di paparkan ialah cerminan dari area raga serta area non raga dimana dengan memandang penanda tersebut kita dapat mempelajari kondisi area kerja sesuatu organisasi mempengaruhi terhadap ukuran ataupun penanda Kinerja Karyawan ialah mutu kuantitas, uraian ataupun tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja serta kerjasama yang seluruhnya sanggup buat meningkatkan presentasi ataupun kinerja. (Nabawi, R., 2019).

Buat tingkatkan kinerja karyawan dengan mencermati zona kerja, manajemen wajib mempraktikkan pencahayaan, mengendalikan temperatur hawa perputaran hawa ukuran ruang kerja, desain ruang kerja, pribadi ruang kerja, kebersihan ruang kerja, kebisingan, warna serta ruang kerja serta perlengkapan kerja. (Hustia, A., 2020).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, jika karyawan melihat lingkungan kerja dengan baik, maka dapat meningkatkan kualitas kerja menjadi lebih baik, sehingga merupakan bagian penting dari kepuasan pelanggan dan kinerja karyawan. (Hermanto, H., Amani, T., Vidyastutik, E. D., & Herlambang, T., 2019).

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Nabawi, R., 2019), (Hustia, A., 2020), dan (Hermanto, H., Amani, T., Vidyastutik, E. D., & Herlambang, T., 2019).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Memberikan kompensasi yang sesuai dapat membantu mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Berdasarkan teori Vroomdharam Samudra El Navy (2014) bahwa eksekusi membantu melihat gandakan inspirasi dan kapasitas. Dengan demikian, reward merupakan penggerak yang memotivasi orang untuk bekerja, dan reward yang sesuai menanamkan keinginan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. (Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C., 2018).

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana dimensi atau indikator kompensasi menurut Umar (2007:16) adalah sebagai berikut:

- 1 Pendapatan Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bertabiat teratur serta senantiasa tiap bulan meski meskipun tidak masuk kerja hingga pendapatannya hendaknya diterima secara penuh.
- 2 Insentif, Penghargaan ataupun ganjaran yang diberikan buat memotivasi para pekerja supaya produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak senantiasa ataupun sewaktu-waktu.
- 3 Bonus, Pembayaran sekalian yang diberikan sebab penuhi sasaran kinerja.
- 4 Upah, Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

- 5 Premi, Premi merupakan suatu yang diberikan selaku hadiah ataupun derma ataupun suatu yang dibayarkan ekstra selaku pendorong ataupun perancang ataupun suatu pembayaran bonus diatas pembayaran ordinary.
- 6 Penyembuhan Penyembuhan didalam kompensasi merupakan pemberian jasa dalam penanggulan efek efek yang berhubungan dengan kesehatan karyawan.
- 7 Asuransi, Asuransi ialah penanggulangan efek efek atas kerugian, kehabisan khasiat serta tanggung jawab hokum kepada pihak ketiga yang mencuat dari peristiwa yang tidak tentu mempengaruhi terhadap ukuran ataupun penanda Kinerja Karyawan. (Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G., 2018).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pertimbangan kompensasi, manajemen harus memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut (Mulyapradana dan Hatta, 2016), kebijakan kompensasi harus menanamkan rasa keadilan pada seluruh karyawan. Artinya, kita harus menghormati peraturan saat ini saat menentukan jumlah, membagi hadiah menjadi dua kategori: moneter dan nonmoneter. Kompensasi moneter adalah kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, komisi dan insentif. Kompensasi non-moneter mengacu pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan, bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk jaminan sosial, asuransi kesehatan, uang pesangon, pensiun, lembur, liburan, serta tunjangan atau tunjangan tambahan seperti pujian dan pengakuan. Itu dia. diberikan. (Diastuti, M., 2021).

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika karyawan mempersepsikan reward dengan baik, maka dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Masalah ini mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai dan juga dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi. Jika pemberian bonus berjalan lancar dan sesuai rencana, langkah selanjutnya diharapkan adalah peningkatan prestasi kerja pegawai. (Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E., 2016).

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G., 2018)., (Diastuti, M., 2021), dan (Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E., 2016).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan yang berakibat pada keberhasilan industri Yang ialah style otoritas selaku metode buat pengaruhi latihan yang dicoba dalam pertemuan buat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu Dalam perihal ini tersirat kalau manajemen senantiasa ikut serta dengan pengaruhi orang lain buat menggapai tujuan yang baik. Hingga dengan itu para perintis diharapkan mempunyai kewajiban yang luar biasa sebab berkaitan dengan menggerakkan sesuatu pekerjaan ataupun aksi Eksekusi representatif tidak cuma dilihat dari kemampuannya, namun pula dilihat dari metode seorang mengetuai serta pengaruhi rekan-rekannya buat menggapai tujuan yang berguna untuk organisasi. Seseorang pelopor wajib mempunyai opsi buat menaikkan harapan penguatan pada bawahan. Seseorang pemimpin memainkan kepemimpinan dengan baik dengan mendesak karyawan buat melaksanakan yang terbaik serta membuat mereka lebih berhati-hati dalam upaya mereka buat menggapai tujuan industri. (Aisah, S. N., 2020).

Menurut Kartono (2008:34), dimensi atau indikator kepemimpinan berdampak pada kinerja pegawai, yang menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat : Watak seseorang pemimpin sangat mempengaruhi dalam style kepemimpinan buat memastikan keberhasilan jadi seseorang pemimpin yang sukses dan ditetapkan oleh keahlian individu pemimpin.
2. Kebiasaan : Kerutinan memegang peranan kepemimpinan selaku penentu pergerakan sikap seseorang pemimpin yang menggambarkan seluruh aksi yang dicoba selaku

pemimpin yang baik. Temperamen : Merupakan style sikap yang metode khasnya dalam berikan asumsi dalam berhubungan dengan orang lain.

3. Watak : Sifat seseorang pemimpin yang lebih subyektif bisa jadi penentu untuk keunggulan seseorang pemimpin dalam pengaruhi kepercayaan intensitas energi tahan serta keberanian.,
4. Kepribadian : Karakter seseorang pemimpin memastikan keberhasilannya yang didetetapkan oleh sifat-sifat ataupun ciri karakter yang dimilikinya.

Berpengaruh terhadap dimensi atau indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan, yaitu :

1. Kualitas : merupakan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang sepatutnya dikerjakan.
2. Kuantitas : merupakan seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini bisa dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas : merupakan seberapa jauh karyawan sanggup melaksanakan pekerjaannya dengan akurat ataupun tidak terdapat kesalahan.
4. Tanggung jawab : terhadap pekerjaan merupakan pemahaman hendak kewajiban karyawan buat melakukan pekerjaan yang diberikan industri (Isvandiari, A., & Al Idris, B., 2018).

Buat tingkatkan Kinerja Karyawan dengan mencermati Kepemimpinan, hingga yang wajib dicoba oleh manajemen merupakan membina, menggerakkan, memusatkan seluruh kemampuan karyawan dilingkungannya supaya terwujud volume serta beban kerja yang terencana pada tujuan. Pimpinan butuh melaksanakan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan supaya bisa memunculkan kepuasan serta komitmen organisasi pada kesimpulannya bisa tingkatkan kinerja yang besar dimana Organisasi yang sukses dalam menggapai tujuan dan sanggup penuhi tanggung jawab sosialnya hendak sangat bergantung pada para pimpinan. Apabila pimpinan sanggup melakukan dengan baik, sangat bisa jadi organisasi tersebut hendak menggapai sasarannya. (Nurrahmah, S. A., 2021).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, dan apabila pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Kemajuan suatu institusi kepemimpinan tergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi musisi dan secara signifikan mempengaruhi tujuan industri. Kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang bisa membagikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja pegawai hendak baik apabila pimpinan bisa berikan motivasi yang pas serta pimpinan mempunyai kepemimpinan yang bisa diterima oleh segala pegawai serta menunjang terciptanya atmosfer kerja yang baik. (Maras, I., Indarti, S., & Jahrizal, J., 2022). Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Isvandiari, A., & Al Idris, B., 2018), (Nurrahmah, S. A., 2021), dan (Maras, I., Indarti, S., & Jahrizal, J., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengambilan Keputusan

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada "segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan," sebagaimana didefinisikan oleh Alex S. Nitisemito (1998, p. 86). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat membantu karyawan berhasil. Sedangkan menurut Ahyar (1999, hal. 124) Lingkungan kerja adalah "lingkungan tempat pegawai menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari". Ahyari (1999) menemukan bahwa karyawan juga memiliki keinginan psikologis yang harus dipenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami dengan baik bahwa pekerjaan representatif dipengaruhi oleh tempat kerja yang sebenarnya dan tempat kerja mental. Kondisi yang

mempengaruhi kesejahteraan fisik pekerja disebut sebagai lingkungan kerja fisik, sedangkan kesejahteraan mental disebut sebagai lingkungan kerja psikologis. (Ferawati, 2017)

Raziq & Maulabakhsh (2015) melaporkan kalau area kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan. Samson, Budianto & Katini (2017) melaporkan kalau ukuran area kerja terdiri dari area kerja raga serta area kerja non raga Sedarmayanti (2013) melaporkan kalau area kerja raga meliputi seluruh keadaan raga di dekat tempat kerja yang bisa pengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Sebaliknya area kerja non raga merupakan kondisi area kerja pegawai berbentuk atmosfer kerja yang serasi yang di dalamnya ada ikatan ataupun komunikasi antara bawahan dengan atasan, ataupun ada ikatan vertikal serta ikatan antar rekan kerja. Berikutnya Samson, Budianto, & Katini (2017) mendefinisikan Ukuran area kerja merupakan:

1. Hubungan pegawai mempunyai indikator
 - a. Kemampuan kepemimpinan dan
 - b. Distribusi informasi yang baik.
2. Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indikator
 - a. Ketidak nyamanan dalam bekerja,
 - b. Suasana bising.
3. Peraturan kerja mempunyai indikator
 - a. Pengaruh baik,
 - b. Pengembangan karier.
 - c. Pegawai dapat bekerja lebih baik,
 - d. Membantu aktivitas pekerjaan.
4. Sirkulasi Udara mempunyai indikator
 - a. Ventilasi cukup,
 - b. Pemasangan kipas angin atau ac.
 - c. Pemasangan humidifier.
5. Keamanan mempunyai indikator
 - a. Ketenangan dan
 - b. Kenyamanan. (Hermawan, 2022)

Dalam karya Siagia (Busro, 2018) terbukti bahwa pendekatan sistematis berkontribusi pada sifat suatu masalah dengan mengumpulkan fakta dan data, mengolah fakta dan data tersebut, kemudian menyusun bagian-bagian alternatif dan memilih alternatif terbaik untuk memahami keputusan. -proses pembuatan. Seperti yang dicatat Claude S. (George, 1964), sebagian besar manajer membuat keputusan dalam proses sadar dengan berpikir sambil menimbang, mengevaluasi, dan memilih serangkaian pilihan yang tersedia.

Adapun rujukan lainnya, faktor pribadi mempengaruhi keputusan, yaitu:

1. Kognisi, maksudnya mutu serta mutu pengetahuan pihak pengambil keputusan bisa pengaruhi seberapa bagus tidaknya sesuatu keputusan.
2. Motif, semacam tekanan dalam diri orang yang mempengaruhi memelihara, serta memusatkan sikap buat menggapai sasaran tertentu.
3. Perilaku Perilaku disini pada dasarnya sangat beririsan dengan kepribadian pembentuk keputusan, hanya saja perilaku lebih berbentuk balikan atas peristiwa ataupun permasalahan yang lagi terjalin (Busro, 2018).

Gaya pengambilan keputusan individu dapat dipecah menjadi empat kategori. Pengakuan bahwa setiap dari individu berbeda sepanjang dari 2 dimensi yang menjadi landasan model. Pertama yaitu metode dalam berpikir. Mereka melakukan pengolahan informasi dengan beruntun karena mereka sebagai orang logis serta rasional (Santosa & Devi, 2021). Dan sebaliknya mereka memberikan pandangan pada suatu hal sebagai sesuatu yang bersifat utuh sebagai orang yang bersifat intuitif serta kreatif.

Dengan demikian, kedua dimensi tersebut membentuk empat gaya pengambilan keputusan, yaitu gaya komando, gaya analitis, gaya konseptual, dan gaya perilaku (Bahri & Arafah, 2020; Mustamim et al., 2020). Menurut jenis keputusan mereka dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu keputusan yang direncanakan atau terprogram dan juga keputusan yang tidak direncanakan atau tidak terprogram. (Sirojuddin et al., 2022)

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Hermawan, 2022) dan (Sirojuddin et al., 2022)

Pengaruh Kompensasi terhadap Pengambilan Keputusan

Pengembalian dana adalah biaya dan pengeluaran untuk perusahaan dan institusi. Perusahaan atau institusi berharap kompensasi yang dibayarkan akan menghasilkan bonus kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, nilai pelaksanaan yang representatif harus lebih menonjol daripada kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi atau yayasan dengan tujuan agar organisasi atau yayasan tersebut dapat bermanfaat dan menjamin kelangsungan organisasi atau yayasan tersebut. Menurut Khair (2017), kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada organisasi. (Sundermanto, 2009) Kompensasi adalah pembayaran uang atau barang kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas pekerjaannya untuk perusahaan. Kebijakan hadiah masuk akal dan adil. Batas upah minimum nasional dan koherensi internal dan eksternal berfungsi sebagai pedoman untuk definisi hak, interpretasi yang tepat, dan pemenuhan kebutuhan dasar. (Sugiyanto & Ruknan, 2020).

Teori dasar pengambilan keputusan : Keputusan terprogram (programmed decision) Keputusan terprogram adalah keputusan yang terstruktur atau muncul berulang kali. Misalnya, menentukan berapa banyak material bagus yang akan disimpan di gudang tidak lepas dari proses perhitungan biasa. Pilihan yang tidak disesuaikan (non-modified choice) Pilihan yang tidak diubah ketika pilihan muncul dengan menarik dan tidak terorganisir (tidak terstruktur). Karena tidak ada pedoman khusus untuk menangani masalah tersebut, keputusan tersebut memerlukan penanganan khusus untuk menyelesaikan masalah.

Keputusan serta Jenjang Manajemen Secara universal tingkatan manajemen dalam organisasi itu terdapat 3, ialah

- 1) Manajer Puncak (top manager) Merupakan manajer yang bertanggungjawab atas segala manajemen dari organisasi mereka menetapkan kebijakan operasional serta pedoman interaksi organisasi dengan lingkungannya.
- 2) Manajer Menengah (middle manager) Merupakan manajer yang terletak ditengah-tengah dalam hirarkhi organisasi.
- 3) Manajer Rendah (lower manager) Merupakan manajer yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan karyawan operasional saja serta tidak membawahkan manajer lain. Buat keputusan yang tidak terprogram, umumnya lebih banyak diambil oleh manajer pada tingkatan besar (top manager).

Tahapan proses pengambilan keputusan model terdiri dari tiga tahapan utama sebagai berikut :

1. Riset, ialah menekuni area atas keadaan yang membutuhkan keputusan.
2. Perancangan, ialah mendaftar, meningkatkan serta menganalisis arah aksi yang bisa jadi
3. Pemilihan, atau memutuskan apa yang harus dilakukan dengan situasi saat ini secara keseluruhan. Peran Individu dan Kelompok dalam Pengambilan Keputusan pada level individu, kemampuan seseorang untuk menggabungkan dan bekerja dengan metode ilmiah, berpikir intuitif, dan berpikir kreatif emosional sangatlah penting. Manajer memilih tindakan yang disukai dalam keputusan individu.

Proses pengambilan keputusan dibatasi oleh beberapa faktor perilaku. Berikut ini adalah faktor-faktornya:

1. Kepribadian

Satu studi berusaha untuk menguji dampak dari beberapa variabel yang dipilih pada proses pengambilan keputusan kepribadian, tetapi juga memasukkan sejumlah variabel tambahan, termasuk: Variabel kepribadian seseorang meliputi sikap dan keyakinan seseorang. Faktor situasional berhubungan dengan keadaan luar yang familiar yang dilihat oleh individu itu sendiri. Variabel interaksional menyinggung status individu saat ini karena hubungan keadaan tertentu dengan kualitas karakter individu.

2. Nilai

Nilai itu didapat ketika orang-orang masih sangat muda dan merupakan bagian penting dalam keharmonisan total.

3. Kecenderungan Akan Resiko

Pembuat keputusan yang tidak keberatan dengan sedikit risiko akan menetapkan tujuan yang berbeda dan melihat pilihan yang berbeda dengan cara yang berbeda. Individu akan mencoba membuat keputusan di mana ada banyak kepastian tentang hasilnya atau sedikit risiko atau ketidakpastian.

4. Kemungkinan ketidak Cocokan

Jika terjadi kekeliruan, tentunya ketidakkonsistenan tersebut dapat dikurangi dengan mengakui bahwa telah terjadi blunder.

Kompensasi mempengaruhi terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan riset yang dicoba oleh: (Sugiyanto & Ruknan, 2020) dan (Setiawan & Pratama, 2019)

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengambilan Keputusan

Untuk menumbuhkan rasa saling menghargai, percaya, membantu dan bersatu, pemimpin kepemimpinan harus mampu membangun hubungan pribadi yang kuat dengan pemimpin lainnya. Manajer harus mampu berpikir secara metodis dan konsisten, memiliki pengalaman dan pengetahuan, serta merencanakan tindakan mereka. Kepemimpinan yang kuat memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tersebut, sedangkan kepemimpinan yang lemah niscaya dapat mempersulit kegiatan operasional. (Muafi, 2019).

Kepemimpinan adalah orang yang tahu bagaimana mengatur strategi, tahu bagaimana membuat rencana dan dapat menjadi motivator bagi bawahan untuk bertindak secara efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan merupakan keahlian buat pengaruh orang lain dalam sesuatu kelompok buat menggapai tujuan tertentu (Widodo, 2020). Kepemimpinan merupakan ketegasan, kekuatan mental serta kekuatan moral kreatif yang bisa membuat anggota mengganti perilakunya supaya cocok dengan kemauan pemimpin (Syaleh, 2019). Seseorang pemimpin berfungsi dalam tingkatkan keahlian komitmen, keahlian menguasai nilai-nilai organisasi serta kerjasama regu buat tingkatkan kinerja organisasi. Kala pemimpin mengenali gimana mempraktikkan kepemimpinan yang pas karyawan hendak merasa puas, yang pada kesimpulannya bisa tingkatkan kinerjanya. (Utama, 2019). (Rivaldo & Ratnasari, 2020)

Dee Ann Chasms (2006) mencirikan produksi keputusan sebagai siklus mental yang tenang yang terdiri dari perkembangan langkah-langkah yang dapat diperiksa, disempurnakan, dan digabungkan untuk memberikan ketepatan dan akurasi yang lebih menonjol dalam menangani masalah dan memulai aktivitas untuk menyelesaikannya. langkah dalam mengambil keputusan. Menurut Engel et al. (2004) dan Lamb et al. (2010) ada lima langkah, yaitu:

1. Pengenalan Kebutuhan. Ketika pembeli mengenali kebutuhan atau masalah, proses pembelian dimulai. Persyaratan ini dapat dipicu oleh rangsangan internal atau eksternal.

2. Pencarian Informasi. Setiap kali pembeli dianimasikan oleh kebutuhan mereka, pembeli akan terkendala untuk mencari lebih banyak data.
3. Evaluasi Alternatif. Evaluasi sebagian besar mencerminkan keyakinan dan perspektif yang memengaruhi perilaku pembelian mereka. Keyakinan seseorang adalah representasi dari pemikiran mereka mengenai citra tertentu.
4. Keputusan Pembelian. Konsumen dapat membuat sejumlah sub-keputusan dalam kasus pembelian, seperti merek, pemasok, jumlah, waktu pelaksanaan, dan metode pembayaran.
5. Perilaku Pascapembelian. Konsumen akan selalu mengetahui informasi yang mendukung keputusannya setelah melakukan pembelian. Pelanggan akan membandingkan barang yang telah mereka beli dan barang yang berbeda. (Fatimah et al., 2013)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Rivaldo & Ratnasari, 2020) dan (Fatimah et al., 2013)

Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Pengambilan Keputusan

Pencapaian merupakan sikap aktual yang diperlihatkan tiap orang selaku kinerja pekerjaan serta kalau karyawan melaksanakan dengan pas kedudukan mereka. Kinerja staf ialah perihal yang sangat berarti dalam sesuatu industri buat menggapai tujuan. (Wulandari, 2016) Daya guna organisasi ialah reaksi atas sukses ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah diresmikan Bila perihal ini tidak dicermati oleh manajemen, hingga mencuat keadaan yang tidak normal untuk industri baik dari segi keuangan ataupun kenyamanan kerja (Nelwan & Pandowo, 2017). Sedangkan itu, kinerja orang bisa dimaksud selaku hasil kerja kualitatif serta kuantitatif yang dicapai cocok dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing orang karyawan (Handayani & Sinulingga, 2018). Bersumber pada penemuan dini penulis, aku berkomentar kalau kinerja industri kurang maksimal ataupun masih mempunyai kekurangan. Standar kinerja mempunyai 2 guna dalam organisasi yang dipelajari, yang awal jadi tujuan ataupun objek usaha karyawan. Kedua, standar prestasi kerja ini ialah kriteria buat mengukur keberhasilan kerja, tanpa standar tidak terdapat sistem pengendalian yang bisa memperhitungkan kinerja industri Minimnya sasaran kinerja karyawan sepanjang bekerja bisa menyebabkan kerugian untuk industri Minimnya perlengkapan serta sarana yang tidak bisa menunjang karyawan dalam bekerja menimbulkan minimnya semangat serta menghasilkan keadaan yang tidak normal serta kinerja yang tidak mengasyikkan untuk industri. (Lina, 2020)

Proses dimana anggota organisasi memilih jalur tindakan tertentu dalam menanggapi peluang dan tantangan dikenal sebagai pengambilan keputusan. Individu, kelompok, atau organisasi tertentu mendapat manfaat dari keputusan aktivitas yang efektif. Di sisi lain, keputusan yang buruk memperlambat produktivitas ataupun menuju pada aksi yang berakibat negatif pada kinerja ataupun perilaku di seluruh tingkatan organisasi.. Secara konseptual, pengambilan keputusan berarti menyeleksi sesuatu opsi dari sebagian alternatif pemecahan sesuatu permasalahan menetapkan tujuan, mengenali permasalahan meningkatkan alternatif, mengevaluasi alternatif, memilah alternatif, serta mengambil keputusan.

Menurut Luthan (2011:259) Pengambilan keputusan lumayan simpel ialah nyaris secara umum didefinisikan antar alternatif". Pengambilan keputusan nyaris secara umum didefinisikan selaku opsi antara alternatif. Sedangkan itu, Gomez-Meja serta Balkin menarangkan kalau "itu merupakan proses mengenali permasalahan serta kesempatan dan menyelesaikannya." Begitu pula komentar Luthan serta Doh (2012:363) yang: Pengambilan keputusan "proses memilah aksi di antara alternatif.

Robbin dan Coulter (2012:178) menjelaskan dalam bukunya Manajemen terdapat delapan fase dalam pengambilan keputusan, yaitu: (1) identifikasi masalah, (2) identifikasi kriteria keputusan, (3) penetapan bobot kriteria, (4) pengembangan alternatif, (5) analisis alternatif, (6) pemilihan alternatif, (7) penerapan alternatif, (8) evaluasi efektivitas keputusan,

dan (10) evaluasi efektivitas keputusan. Pandangan lain dari George dan Jones (2012:471) "Proses di mana anggota organisasi memilih tindakan tertentu untuk menanggapi peluang dan masalah." (Sugiyanto & Ruknan, 2020)

Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Lina, 2020) dan (Sugiyanto & Ruknan, 2020)

Conceptual Framework

Berdasarkan pada rumusan permasalahan kajian teori, riset terdahulu yang relevan serta ulasan pengaruh antar variabel, hingga di perolah rerangka berfikir postingan ini semacam di dasar ini.

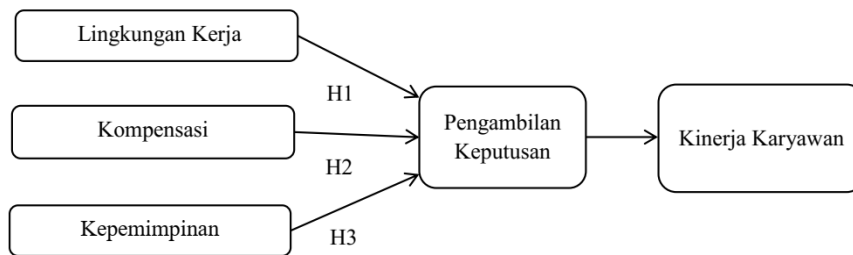


Figure 1: Conceptual Framework

Bersumber pada Conceptual framework di atas, hingga Area Kerja, Kompensasi, serta Kepemimpinan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan.

Tidak hanya dari 3 variabel exogen ini yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya antara lain merupakan:

1. Motivasi : (Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019)), (Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018)), dan (Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020)).
2. Reward : (Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019).), (Hidayat, F. (2018).), dan (Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020)).
3. Kompetensi : (Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019).), (Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020)), dan (Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019).).

KESIMPULAN

Bersumber pada teori, postingan yang relevan serta ulasan hingga bisa di rumuskan hipotesis buat studi berikutnya: 1.Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak menerapkan proses kerja di perusahaan, namun lingkungan kerja berdampak langsung bagi mereka yang melaksanakan proses kerja tersebut. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana dimensi atau meter lingkungan kerja adalah pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang diperlukan, keselamatan kerja dan hubungan karyawan. 2.Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka reward atau kompensasi dapat menjadi suatu insentif yang dapat membuat orang bekerja dan kompensasi yang sesuai akan mengarahkan mereka untuk berperilaku guna mencapai hasil kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Artinya, penentuan besarnya harus berdasarkan aturan yang berlaku, dimana kompensasi dibagi menjadi dua kategori, yaitu kompensasi moneter dan kompensasi non-moneter. 3.Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja dan tingkat pencapaian organisasi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Apa yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Apa itu gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal

ini, berarti kepemimpinan selalu tentang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang baik. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan. Kondisi yang mempengaruhi kesejahteraan fisik pekerja disebut sebagai lingkungan kerja fisik, sedangkan kesejahteraan mental disebut sebagai lingkungan kerja psikologis. 5. Kompensasi berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan. Biaya dan pengeluaran yang dikeluarkan oleh bisnis dan institusi disebut kompensasi. Dengan demikian, nilai pelaksanaan yang representatif harus lebih menonjol daripada kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi atau yayasan dengan tujuan agar organisasi atau yayasan tersebut dapat bermanfaat dan menjamin kelangsungan organisasi atau yayasan tersebut. 7. Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan. Kegiatan dalam industri ialah respon atas sukses ataupun tidaknya tujuan industri yang sudah diresmikan Bila perihal ini tidak dicermati oleh manajemen, hingga hendak memunculkan keadaan yang tidak normal untuk industri baik secara finansial ataupun dari segi kenyamanan bekerja.

REFERENSI

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Cahaya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Dirgantara, G., & Hersona GW, S. (2022). Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>
- Elserra, I., & Ciamas, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan*. 486–490.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i2.767>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Harwani, Y. (2017). Memahami Peran Ekuitas Merek Sebagai Keunggulan Bersaing Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 398. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.259>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). (Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis). *(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Hayati, F., Zulvira, R., & Gistituati, N. (2021). Lembaga pendidikan: kebijakan dan pengambilan keputusan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 100. <https://doi.org/10.29210/3003911000>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indrayati, A. S. (2018). Penerapan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Pengambilan Keputusan Karir Pada Siswa Kelas Xi Jurusan Teknik Bodi Otomotif Di Smkn 2 Payakumbuh. *P2M STKIP Siliwangi*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.22460/p2m.v5i2p100-105.1067>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mahanum. (2021). Pengambilan Keputusan Dan Perencanaan Kebijakan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*, Vol 6(Vol 6, No 1 (2021)), 154–163. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad>
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Narti, N.-, Sriyadi, S., Rahmayani, N., & Syarif, M. (2019). Pengambilan Keputusan Memilih Sekolah Dengan Metode AHP. *Jurnal Informatika*, 6(1), 143–150. <https://doi.org/10.31311/ji.v6i1.5552>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 130–144. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.87>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Rifa'i, A. (2019). Prosesn Pengambilan Keputusan. *Research Gate*, 1–12.
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Septiyan, G. D. (2017). Pengaruh Model Teams Games Tournament Terhadap Keterampilan Pengambilan Keputusan Dalam Pembelajaran Ips Di Sekolah Dasar. *Mimbar Sekolah Dasar*, 4(1), 106–116. <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v4i1.5547>
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sirojuddin, A., Amirullah, K., Rofiq, M. H., & Kartiko, A. (2022). Peran Sistem Informasi Manajemen dalam Pengambilan Keputusan di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet Mojokerto. *ZAHRA: Research and Thought Elementary School of Islam Journal*, 3(1), 19–33. <https://doi.org/10.37812/zahra.v3i1.395>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Sudjiman, P. E. S. dan L. S. (2018). KOMPUTER DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN Paul Eduard Sudjiman dan Lorina Siregar Sudjiman COMPUTER BASED MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM. *Jurnal TeIKa*, 8, 55–67. <https://jurnal.unai.edu/index.php/teika/article/view/2327>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyanto, S., & Ruknan, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Paud Dan Pendidikan Masyarakat *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat ...*, 5(1), 37–46. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/lentera/article/view/1252>
- Sulthan Muhammad Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi

- terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Supriyono, B. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 2261–2281.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 12(1), 98.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>