



Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Keterampilan dan Komunikasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial)

Ajjah Jumani¹, Fathia Rizqi Ananda², Sabrina Luna Rahellea³, Sandi Nur Fikri⁴, Agustian Zen⁵

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesi, ajjahjmni10@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesi, anandafathia754@gmail.com

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesi, sabrin luna223@gmail.com

⁴ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesi, sandyynur8@gmail.com

⁵ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesi, agustianzen02@gmail.com

Corresponding Author: ajjahjmni10@gmail.com

Abstract: Any scientific research or publication benefits from previous or related research. Research from the past or from similar fields can strengthen the theory and phenomenon of the relationship or influence between variables. The Human Resource Management literature is reviewed in this article's discussion of the three factors of leadership, skills, and communication that influence employee performance. The purpose of this article is to develop hypotheses about how the different variables interact that can be applied to future studies. The results of this article's literature review are: The following three factors have an impact on employee performance: 1) leadership; 2) skills and 3) communication. Four factors influence decision making: leadership, skills, communication, and performance. Five factors also influence decision making.

Keyword: Employee Performance, Decision Making, Leadership, Skills, Communication.

Abstrak: Setiap penelitian atau publikasi ilmiah mendapat manfaat dari penelitian sebelumnya atau yang terkait. Penelitian dari masa lalu atau dari bidang sejenis dapat memperkuat teori dan fenomena keterkaitan atau pengaruh antar variabel. Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ditinjau dalam pembahasan artikel ini tentang tiga faktor kepemimpinan, keterampilan, dan komunikasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengembangkan hipotesis tentang bagaimana variabel yang berbeda berinteraksi yang dapat diterapkan untuk studi masa depan. Hasil dari tinjauan literatur artikel ini adalah: Tiga faktor berikut berdampak pada kinerja karyawan: 1) kepemimpinan; 2) keterampilan dan 3) komunikasi. Empat faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan:

kepemimpinan, keterampilan, komunikasi, dan kinerja. Lima faktor juga mempengaruhi pengambilan keputusan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengambilan Keputusan, Kepemimpinan, Keterampilan, Komunikasi.

PENDAHULUAN

Setiap bisnis bergantung pada personelnya dan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya, terutama di sektor jasa. Staf karena mereka berdampak pada cara pelanggan memandang bisnis. Karyawan berkomunikasi dengan klien dan mewakili perusahaan karena mereka adalah bagian dari layanan itu sendiri. Jika anggota staf Anda memproyeksikan citra Pelanggan tidak akan memandang perusahaan Anda secara positif; sebaliknya, mereka akan melakukannya. Karena kinerja karyawan tercermin dalam tingkat layanan pelanggan yang diberikan, bisnis harus mengevaluasi kualitas layanan karyawan berdasarkan persepsi konsumen selain prosedur SDM seperti ulasan dari atasan, rekan kerja, dan penyelia. Bisa. Tingkat pertumbuhan dan penyelesaian pelanggan digunakan untuk mengevaluasi keefektifan pekerjaan staf garis depan, yang sering dilatih oleh profesional penjualan. Sebagai bukti oleh Handoko dan Darmawan (2004, 39-44), Tingkat pertumbuhan konsumen dapat digunakan untuk secara bersamaan mengumpulkan indikator keberhasilan penjualan armada untuk semua vendor, tetapi hal ini agak bergantung pada kinerja masing-masing.

Kinerja secara konseptual adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya disebut sebagai kualitas dan kinerja total (keberhasilan kerja). 67, tegas Mangkunegara. Menunjukkan, menurut Mathis dan Jackson (2009: 378), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa banyak penulis dan mahasiswa kesulitan menemukan publikasi yang akan memajukan atau meningkatkan karya ilmiah mereka. Artikel yang gigih diperlukan untuk menyusun hipotesis, memahami interaksi atau efek antar variabel, dan mendukung gagasan penelitian. Artikel ini membahas pengaruh kepemimpinan, keterampilan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengambilan keputusan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada tinjauan literatur dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

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

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan?
5. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan?
6. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan?
7. Apakah Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

METODE

Untuk menulis artikel ilmiah ini, saya menggunakan gaya penulisan kualitatif dan melakukan penelitian kepustakaan. Cari buku teks, majalah, buku dari Mendeley, Google Scholar, dan sumber online lainnya, serta teori dan pengaruh atau interaksi antar komponen, di perpustakaan milik perpustakaan. Penggunaan tinjauan pustaka dalam penelitian kualitatif harus konsisten dengan prinsip utama metodologi. Ini berarti bahwa itu harus digunakan

secara deduktif untuk menghindari mempengaruhi temuan peneliti. Sifat eksplorasi penelitian kualitatif adalah salah satu pendorong utama untuk melakukannya. (Ali & Limakrisna, 2013).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Alfian & Aria. R, 2013), (Ridhawati, 2018), dan (Samauna et al., 2022)	Pengambilan keputusan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan.	Keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kemampuan dan komunikasi.
2	(Rolasmana, 2013)	Membuat keputusan secara positif dan marginal dipengaruhi oleh kepemimpinan.	Keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kemampuan dan komunikasi
3	(M. Kerja et al., 2018), (Mohanty et al., 2016), dan (Jamil, 2018)	Membuat keputusan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh keterampilan.	Keputusan dipengaruhi oleh keterampilan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bakat.
4	(Anderha & Maskar, 2021), (Syahputra, 2017), dan (Sugiharti & Maula, 2019)	Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.	Keputusan dipengaruhi oleh keterampilan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bakat.
5	(Budiwibowo, 2016), (Keputusan et al., 2014), dan (Suseno, 2017)	Pengambilan keputusan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan dan bakat.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komunikasi.	Keputusan dipengaruhi oleh keterampilan
6	(Wardono & Ekawati, 2014), (Hidayat, 2013), dan (Jaya, 2021)	Kepemimpinan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh komunikasi.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bakat.
7	(Rompasl et al., 2018), (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018), dan (Supardi & Aulia Anshari, 2022)	Kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh kepemimpinan.	Komunikasi dan bakat berdampak pada pengambilan keputusan.	Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh komunikasi dan kepemimpinan.
8	(Djuraidi & Laily, 2020)	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan dapat diabaikan oleh kepemimpinan.	Komunikasi memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.	Tingkat interaksi di tempat kerja mempengaruhi output.
9	(Nila Sari et al., 2019; Suhartini, 2015; Tolo et al., 2016), (Nila Sari et al., 2019), dan (Tolo et al., 2016)	Kinerja karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh keterampilan.	Komunikasi dan saling ketergantungan memiliki dampak positif pada pekerjaan karyawan.	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan komunikasi seorang pemimpin.
10	(Laoh et al.,	Kinerja karyawan secara	Keterampilan berdampak	Keputusan dipengaruhi

	2016), (F. N. Hasibuan & Khair, 2021), dan (Ambiya et al., 2020)	signifikan dipengaruhi oleh keterampilan.	pada kinerja karyawan.	oleh efektivitas kepemimpinan dan kinerja karyawan.
11	(Listyani, 2016), (Ainie, 2020), dan (Sriwidodo & Haryanto, 2015)	Komunikasi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja pekerja dipengaruhi oleh komunikasi dan kemampuan.	Pengambilan keputusan dan kepemimpinan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.
12	(Sawaji et al., 2010), (Hutabarat et al., 2022), dan (Salahudin et al., 2018)	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Pengambilan keputusan dan komunikasi berdampak pada kinerja karyawan	Efektivitas seorang karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan bakat.
13	(Muttaqin, 2015), (Rampengan & Prayanthi, 2022), dan (Sari et al., 2019)	Pengambilan keputusan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja karyawan.	Membuat keputusan memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.	Kepemimpinan dan komunikasi memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.
14	(Kristanto et al., 2021), (Nasrullah et al., 2017), dan (Karina & Rahyuda, 2019)	Pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.	Pengaruh persuasif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan.	Kepemimpinan dan komunikasi berdampak pada kinerja karyawan.

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:473) mengungkapkan adapun indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Integritas (*integritas*)

Ini adalah salah satu kualitas terpenting yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mencapai konsistensi dalam tindakan dan nilai visi bagi organisasi.

2. Kompeten (*competence*)

Kapasitas untuk terus memberikan kinerja tingkat tinggi dalam peran kepemimpinan merupakan bukti bakat yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang sukses.

3. Konsistensi (*consistency*)

Keteguhan dan konsistensi dalam tindakan terhadap kebijakan yang menunjukkan konsistensi dalam menangani masalah yang dialami organisasi saat ini.

4. loyal (*loyalitas*)

Kemampuan seorang pemimpin untuk tetap patuh dengan memberikan atau menunjukkan dukungan dan ketundukan yang konsisten dan tak tergoyahkan dari bawahannya.

5. Terbuka (*openness*)

Kemampuan seorang pemimpin untuk mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pengikut saat membuat keputusan untuk mempromosikan kolaborasi yang luar biasa. (GEDE & Priartini, 2018)

Menurut Wirawan (2013) mengelompokan dimensi kerja karyawan menjadi 3 jenis :

1. Hasil kerja

Volume dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan untuk majikan mereka. indikator efisiensi dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Pekerjaan menghasilkan barang dan jenis yang dapat dikuantifikasi atau diukur secara kuantitatif baik jumlah maupun kualitasnya.

2. Perilaku kerja

Saat bekerja dan menyelesaikan kewajibannya, karyawan berpartisipasi dalam dua jenis pekerjaan dan perilaku pribadi. Kerja sama, profesionalisme, dan disiplin kerja digunakan sebagai metrik.

3. Sifat pribadi ada hubungannya dengan pekerjaan

Bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka secara individu harus memiliki kualitas ini. Beberapa kriteria yang digunakan adalah kompetensi, kehati-hatian, dan integritas. (Parashakti & Setiawan, 2019)

Untuk menginspirasi pekerja agar melakukan upaya terbaik mereka dan menghasilkan hasil terbaik, pemimpin organisasi harus mampu menggunakan pengaruh mereka terhadap sikap dan perilaku bawahan mereka. Pemimpin memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan ketika datang untuk mencapai tujuan yang ditentukan atau dinyatakan untuk kelompok dan organisasi. (Hafid, 2018)

Kemampuan untuk memimpin sangat penting untuk mengelola stafnya. Menurut Rivai dan Dedi (2012), Kemampuan seorang pemimpin untuk membujuk anggota timnya untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Untuk menjalankan kepemimpinan, seseorang harus memiliki sikap berwibawa dan tegas. Ini secara tidak sengaja akan memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang telah diberikan kepada mereka sekaligus mendorong keterlibatan, inovasi, dan loyalitas. (Arifin et al., 2019)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh:(GEDE & Priartini, 2018), (Parashakti & Setiawan, 2019), (Hafid, 2018), dan (Arifin et al., 2019)

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.

Bakat seseorang, yang dapat ditentukan oleh pelatihan atau pengalaman pribadi, menentukan kemampuannya untuk melakukan aktivitas dengan cepat dan mudah:

1. Keterampilan mental

Sumber daya intrapersonal orang berfungsi sebagai landasan keterampilan mental yang diperlukan untuk kesuksesan olahraga. Contoh keterampilan mental inti termasuk motivasi, kesadaran diri, harga diri, pemikiran kreatif, dan kepercayaan diri.

2. Keterampilan fisik

Kemahiran tugas membutuhkan daya tahan, keterampilan, kekuatan, dan kualitas yang sebanding.

3. Keterampilan sosial

Kemampuan untuk terlibat dengan orang lain dalam lingkungan sosial adalah keterampilan yang dapat diterima oleh masyarakat. (Sepang et al., 2016)

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan itu sebagai berikut:

1. Quantity of output (kuantitas keluaran)

Dalam industri industri atau teknik, output standar (output) lebih sering digunakan untuk mengevaluasi kinerja pekerja.

2. Quality Kinerja Karyawan of output (kualitas keluaran)

Jika digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

3. Timelines of output (waktu keluaran)

Ketepatan waktu produksi sering digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi kinerja karyawan.

4. Presences at work (tingkat kehadiran)

Jika diperlukan disiplin karena jam kerja seorang pekerja lebih panjang dari yang seharusnya, maka pekerjaan mereka tidak akan bermanfaat bagi organisasi.

5. Efficiency of work completed (efisiensi pekerjaan telah diselesaikan)

Pastikan bahwa semua aktivitas organisasi dilakukan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan dengan upaya sesedikit mungkin dengan tetap berpegang pada standar kinerja saat ini.

6. Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan telah diselesaikan)

Jika tugas dilakukan sesuai jadwal dan sesuai dengan rencana, itu dianggap efektif. (Rozalia et al., 2015)

Kepuasan kerja tergantung pada memiliki bakat yang tepat, yang mempengaruhi kinerja. Tidak mungkin tercipta kinerja yang baik jika suatu tugas dilaksanakan hanya berdasarkan bakat, yang pada gilirannya menghambat berkembangnya produksi organisasi yang efisien. (Latief et al., 2019)

Istilah "keterampilan" tidak hanya mencakup bakat fisik tetapi juga kecerdasan otak, manual, motorik, perseptual, dan bahkan sosial. Keahlian kegiatan nyata hanyalah salah satu aspek dari keterampilan seseorang. Untuk persalinan yang cepat dan sederhana, diperlukan kemampuan dasar, sehingga diperlukan pelatihan selain pengembangan potensi. (Lengkong et al., 2019)

Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh: (Sepang et al., 2016), (Rozalia et al., 2015), (Latief et al., 2019), dan (Lengkong et al., 2019)

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Husaini Husman (2011) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan sosial dan manajerial
2. Pengiriman dan penerimaan informasi
3. mengajukan pertanyaan dan menanggapi mereka
4. merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan untuk mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan).
5. Menyesuaikan kondisi sosial
6. Komunikasi dan pengambilan keputusan adalah dua faktor yang dapat mengubah perilaku dan situasi sosial. (L. Kerja & Karyawan, n.d.)

Menurut wibowo (2014) Kinerja menggambarkan bagaimana rencana yang telah disiapkan dilaksanakan. memenuhi tujuan yang ditetapkan dalam rencana. Sumber daya manusia yang memiliki bakat, keahlian, motivasi, dan semangat yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kinerja. Sutrisno memberikan daftarKemanjuran dan efisiensi adalah faktor terpenting, diikuti oleh kekuatan dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. (Kinerja Karyawan et al., 2018)

Perkembangan persepsi diri seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Manfaat lain dari komunikasi yang efektif adalah kapasitas komunikasi interpersonal yang nyaman. Karena Anda dapat menjelaskan apa yang Anda inginkan melalui komunikasi, atasan Anda dapat memperoleh apa yang Anda inginkan dari bawahan Anda, begitu pula sebaliknya, baik komunikasi maupun kinerja yang baik dalam bekerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Manajemen et al., n.d.)

Secara umum, tujuan komunikasi adalah untuk memastikan bahwa pesan kita dipahami oleh orang lain, bahwa kita dapat memahami diri kita sendiri, bahwa orang lain dapat

menerima gagasan kita, dan bahwa kita dapat mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan. Dalam bentuknya yang paling dasar, komunikasi berusaha memperoleh pengertian, kesepakatan, rekomendasi, dan tindakan. (Sukarja, 2015)

Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh: (Kerja & Karyawan, n.d.), (Kinerja Karyawan et al., 2018), (Manajemen et al., n.d.), dan (Sukarja, 2015)

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki dimensi keterampilan teknis dan konseptual. Mengenai meremehkan bakat individu. Efektivitas manajemen ditunjukkan oleh kapasitas kepemimpinan untuk menerapkan teknik pemecahan masalah, yang akan berdampak besar pada kesuksesan organisasi. (Drs. H. Suparno, 2012)

Brickloe (dalam Maulia et al., 2017) membahas tentang metode yang digunakan untuk mengambil keputusan, antara lain sebagai berikut:

1. Dengan mengandalkan fakta saat membuat penilaian, orang mendapatkan pengetahuan tentang masalah dan kemungkinan hasilnya.
2. Orang membuat keputusan dengan merenungkan pengalaman masa lalu mereka, yang membantu orang dengan lebih banyak pengalaman membuat keputusan yang lebih matang.
3. Tanpa memperoleh informasi, orang tersebut mendasarkan kesimpulannya pada intuisi.
4. Dengan menggunakan alasan itu, orang dengan hati-hati mempertimbangkan semua opsi sebelum membuat keputusan. (Mathematics, 2016)

Tiga ciri mendasar dari seorang pemimpin yang efektif adalah visi, karakter, dan kompetensi. Seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang bawahannya dapat memutuskan sendiri apakah dia baik atau buruk. (Nunianto, 2018)

Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus memberikan pengaruh atau memberi contoh bagi orang-orangnya. Seni kepemimpinan mencakup memotivasi orang lain untuk mengikuti arahan, menunjukkan rasa hormat, dan bekerja sama dengan gembira untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk memotivasi, membimbing, dan menginspirasi orang untuk mengambil tindakan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tiga hal memiliki peran dalam kepemimpinan: pemimpin, pengikut, dan keadaan tertentu. (Ajefri, 2017)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh : (Drs. H. Suparno, 2012), (Mathematics, 2016), (Nunianto, 2018), dan (Ajefri, 2017)

Pengaruh Keterampilan Terhadap Pengambilan Keputusan

Indikator keterampilan menurut Triton P.B (2011)

1. Ketelitian Kinerja Karyawan itu kecakapan karKinerja Karyawan dalam pengoperasikan perlatan kerja Kinerja Karyawan ada ditepan kerja.
2. Ketelitian itu kecermatan karena dalam proses pembuatan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dilakukan.. (Mathematics, 2016)

Indikator pengambilan keputusan karir sebagai berikut:

- a. Sadari pentingnya sebuah pilihan
- b. Periksa dan evaluasi generalisasi pengamatan Anda sendiri dan generalisasi pandangan dunia Anda dengan hati-hati dan presisi.
- c. Buat berbagai pilihan
- d. merakit rincian yang relevan mengenai posisi yang tersedia.

Pengambilan keputusan harus dilakukan sesuai dengan pekerjaan dari Pegawai yang bersangkutan. (Iii & Penelitian, 2017)

Sebuah rencana tidak dapat dikatakan tidak ada jika tidak ada keputusan yang diambil mengenai opsi yang layak, sumber yang kredibel, panduan, atau reputasi. Pengambilan keputusan adalah proses memilih di antara pilihan untuk suatu tindakan. (Simangunsong et al., 2018)

Produktivitas karyawan tidak akan mencapai titik tertinggi jika tenaga kerja tidak berdedikasi untuk menyelesaikan tugas yang ada. Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk fokus pada bidang kinerja karyawan karena keterampilan dapat mendorong produktivitas dan merupakan komponen penting untuk mencapai produktivitas. Oleh karena itu, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik bagi organisasi, karyawan perlu mengembangkan keterampilannya. (Pitriani & Halim, 2020)

Keterampilan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan, ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh: (Mathematics, 2016), (Iii & Penelitian, 2017), (Simangunsong et al., 2018), dan (Pitriani & Halim, 2020)

Pengaruh Komunikasi Terhadap Pengambilan Keputusan

Maka komunikasi memiliki fungsi sebagai mana dikemukakan oleh Mulyana (2005:5-30), berpendapat antara lain bahwa terdapat: a) komunikasi sosial, sekurang-kurangnya mengandung arti bahwa komunikasi yang efektif sangat penting untuk mengembangkan kesadaran diri, menjamin kelangsungan hidup, menemukan kebahagiaan, menghindari stres, dan membina hubungan dengan orang lain. b) Komunikasi ekspresif, yang dimungkinkan selama itu menjadi alat untuk manajemen kinerja dan memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan sentimen (emosi) mereka. Kinerja karyawan dan komunikasi sosial sangat erat kaitannya. (Komunikasi et al., 2022)

Rochaet (2006:156) Klaim ini berpendapat bahwa pengambilan keputusan dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor seperti posisi atau status, masalah, situasi, kondisi, dan tujuan pengambilan keputusan. Komunikasi adalah salah satu aspek terpenting dari manajemen kinerja karyawan. Merencanakan, mengawasi, mengkoordinasikan, dan tanggung jawab lain yang terkait dengan kinerja karyawan tidak boleh dikecualikan atau ditempatkan dalam kategori yang berbeda dari kinerja karyawan. Komunikasi dua arah diantisipasi dalam komunikasi kinerja karyawan untuk menjamin bahwa pesan tentang kinerja sangat membantu dalam membantu karyawan mencapai tujuan kinerja mereka. (Ningrum, 2013)

Komunikasi yang efektif sangat menentukan keberhasilan proses komunikasi dalam menyampaikan pesan yang dimaksud. Pelatihan yang tidak memadai akan menyebabkan komunikasi yang tidak memadai di antara banyak pihak yang terlibat, oleh karena itu organisasi pasti membutuhkan ini. Komunikasi akan berjalan secara efisien jika dikendalikan dan diatur oleh manajemen komunikasi. Komunikasi adalah tindakan menyampaikan pengetahuan, konsep, argumen, perasaan, dan isyarat dari komunikator kepada komunikan. Prosesnya memiliki tujuan, dan komunikasi yang efektif merupakan komponen penting dari kinerja karyawan. (Hasmawati, 2018)

Komunikasi berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan ini sejalan dengan penelitian Kinerja Karyawan dilakukan oleh : (Komunikasi et al., 2022), (Ningrum, 2013), dan (Hasmawati, 2018)

Pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kotler dan Ketler (2012) Tindakannya adalah sebagai berikut: Untuk melakukan pembelian, termasuk pembelian yang melibatkan lokasi dan fasilitas, pertamanya seseorang harus (1) mengidentifikasi isu-isu berbasis kebutuhan, (2) mencari informasi baik dari sumber pribadi atau publik, (3) membandingkan alternatif, dan (4) melakukan

pembelian. Perilaku pasca pembelian, atau kinerja karyawan, mengungkapkan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap kinerja karyawan. (Harwani, 2017)

Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) Tindakan atau kelambanan kinerja (performance) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kinerja pekerja. Kinerja pegawai secara umum terdiri dari unsur-unsur berikut: (a) kuantitas hasil; (b) kualitas hasil; (c) ketepatan waktu hasil; (d) kehadiran; dan (e) kemampuan bekerjasama. (Supatmi et al., 2012)

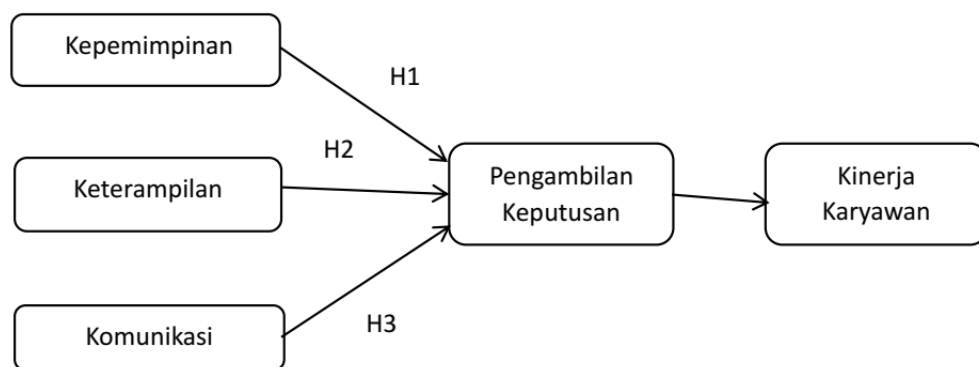
Pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin. Kinerja karyawan terjadi di semua tingkatan dan peran manajemen. Biasanya, pilihan dibuat untuk mengambil tindakan untuk memperbaiki masalah atau masalah. Sebagian besar inisiatif analisis masalah dan hasil solusi dievaluasi menggunakan teknik kuantitatif. Masalah kinerja karyawan biasanya mengacu pada ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara keadaan yang dihadapi dan bagaimana kinerja karyawan harus ditangani. (Manalu, 2020)

Setelah masuknya data kinerja karyawan ke dalam perbandingan, prospek memilih, dan produk kinerja karyawan dibeli. Konsumen sangat ingin memeriksa pembelian suatu produk untuk kedua kalinya, terutama jika produk tersebut dianggap signifikan atau mewah. Saat melakukan pembelian, pengambilan keputusan terjadi. Kinerja karyawan tercermin dalam kegiatan sehari-hari dan aspek kinerja karyawan lainnya. (Ariono, 2018)

Pengambilan Keputusan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian Kinerja Karyawan dilakukan oleh: (Harwani, 2017), (Supatmi et al., 2012), (Manalu, 2020), dan (Ariono, 2018)

Conceptual Framework

Definisi masalah, penelitian teoretis, studi sebelumnya tentang kinerja personel yang terlibat, dan diskusi tentang hubungan timbal balik antara faktor semuanya digunakan untuk membangun kerangka artikel ini.



Gambar 1: Conceptual Framework

Menurut kerangka konseptual yang diuraikan di atas, komunikasi, kepemimpinan, dan keterampilan berdampak pada kinerja karyawan dan pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan pegawai dipengaruhi oleh beberapa unsur selain kepemimpinan, kompetensi, dan komunikasi, antara lain faktor-faktor berikut:

1. Kompensasi: (JufriPengambilan Keputusan, 2018), (Ekonomi et al., 2019), dan (Bengkulu & KarKinerja Karyawanawan, 2020)
2. Komitmen: (Kompensasi et al., 2020), (Handoko & Rambe, 2018), dan (Chantica et al., 2022)
3. Disiplin Kerja: (Nasional & Ilmu, 2019), (L. Kerja et al., 2018), (JufriPengambilan Keputusan & Hadi, 2021)

KESIMPULAN

Hipotesis untuk penelitian tambahan tentang kinerja karyawan dapat dikembangkan berdasarkan teori, makalah terkait, dan diskusi: 1. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan. Bertanggung jawab langsung untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi Kinerja Karyawan dilakukan bersama dengan organisasi itu adalah pemimpin. Tanggung jawab seorang pemimpin yang bertanggung jawab langsung mengelola operasi di dalam suatu perusahaan dapat dilihat sebagai fungsi dari produktivitas pekerja. 2. Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja seorang karyawan digambarkan sebagai keterampilan atau bakat yang terkait dengan alat atau perdagangan yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah. 3. Komunikasi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dan kinerja saling terkait dan berpengaruh satu sama lain. Ketika komunikasi di tempat kerja jelas dan dapat menurunkan tingkat stres kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan berkorelasi positif. 4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan. Tanggung jawab seorang pemimpin adalah mengevaluasi kinerja setiap karyawan untuk membuat pilihan yang akan menguntungkan seluruh tim. Seberapa tepat waktu dan tepat waktu penilaian pemimpin Kemampuan dan ketergantungan seorang karyawan dapat dinilai dengan membuat penilaian berdasarkan kinerja mereka. 5. Pengambilan Keputusan dipengaruhi oleh keterampilan. Untuk mempromosikan tujuan yang disepakati dalam keputusan personel. Kemampuan mengambil keputusan sangat bergantung pada keterampilan. 6. Komunikasi berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan. Komunikasi dan pengambilan keputusan berjalan beriringan, dan ketika keduanya bekerja dengan baik, para pemimpin dapat bertindak cepat. Setelah keputusan dibuat, alternatif memerlukan diskusi tambahan. 7. Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan akan maju dengan kerja yang baik dan pengembangan lingkungan yang mendukung.

REFERENSI

- Afrianti, V. (2021). Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 70. <https://doi.org/10.37403/strategic.v1i2.16>
- Ainie, R. Q. (2020). Strategi Pesan Persuasif Terkait Program One Ride One Seed Pada Postingan Instagram @Bluebirdgroup. *Persepsi: Communication Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v3i1.4370>
- Ambiya, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Sikap Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 269. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3699>
- Anderha, R. R., & Maskar, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Numerasi Dalam Menyelesaikan Masalah Matematika Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Pendidikan Matematika. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.33365/ji-mr.v2i1.774>
- Bengkulu, U. M., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 1, 203–213.
- Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). *PERANAN MANAJEMEN PENGAWASAN: KOMITMEN, PERENCANAAN, KEMAMPUAN KARYAWAN (LITERATURE REVIEW MSDM)*. 3(3), 247–256.
- DJ, Y. R. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Mandiri Trans Di Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 16–20. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i1.191>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Fauzi, A., Zakia, A., Putra, B. A., Bagaskoro, D. S., Pangestu, R. N., & Wijaya, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dampak Persediaan Barang Dalam Proses Terhadap Pehitungan Biaya Proses: Persediaan Barang Perusahaan, Kalkulasi Biaya Pesanan Dan Pemakaian Bahan Baku (Literature Review Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(3), 245–258.
- Fauzi, T., Andriani, Y., & Hendro, O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan Keputusan Di Sma Dan Smk Muhammadiyah. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 785–794.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- 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>
- Hasibuan, F. N., & Khair, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Manajemen Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial , Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 15–30.
- Hutabarat, D. S., Nyorong, M., & Asriwati, A. (2022). Efektivitas Komunikasi Informasi Dan Edukasi Dengan Metode Ceramah Dan Media Leaflet Terhadap Pengambilan Keputusan Pasangan Usia Subur (Pus) Dalam Memilih Alat Kontrasepsi Dipuskesmas Namotransi Kabupaten Langkat. *MIRACLE Journal*, 2(1), 116–127. <https://doi.org/10.51771/mj.v2i1.244>
- Iii, B. A. B., & Penelitian, K. K. (2017). $X1 (Y) X2 H3. X$, 24–25.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, Mustanir, A., & Fatimah, Fa. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5(1), 32–43. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Kerja, M., Keputusan, P., Perbankan, M., Permata, B., Selatan, T., & Arikunto, S. (2018). *Kata Kunci: motivasi, komunikasi, keputusan* 68. 4(2), 68–80.
- Kompensasi, P., Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). (*Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan*

- Supervisi Pendidikan*) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2).
- Komunikasi, P., Tim, K., Pengambilan, K. D. A. N., & Fauzi, S. (2022). *DASAR NEGERI DALAM KECAMATAN PEUSANGAN KABUPATEN BIREUEN Pendahuluan (Introduction)*. 3(5).
- Kristanto, R. S., Kus Suparwati, Y., Atiningsih, S., & Nur Wahyuni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Kualitas Informasi Keuangan dan Locus Of Control Terhadap Kinerja UMKM dengan Pengambilan Keputusan Sebagai Variabel Intervening. *JIEF : Journal of Islamic Economics and Finance*, 1(1), 46–67. <https://doi.org/10.28918/jief.v1i1.3705>
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 786–793.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmk*, 1(1), 56–64.
- Manajemen, J. I., Individu, P. K., & Dan, K. E. (n.d.). (*studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam*) Hartiwi Agustina *, Mulyadi Jaya , Yudi Pungan STIE Palangkaraya *Abstrak Kata kunci : Karakteristik individu , Komunikasi efektif , Kepuasan , Kinerja PENDAHULUAN Organisasi sebagai tempat bagi orang-orang da*. 3, 33–40.
- Manalu, D. (2020). Langkah-Langkah Dalam Pengambilan Keputusan. *OSF Preprints*, 9. <https://osf.io/v5qea>
- Marisa Prima Putri, Agvely Aulia Jasmine, Lita Latiana, & Ali Formen. (2022). Keterampilan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Guru Dalam Penerapan Kurikulum Darurat Di Masa Pandemi Covid 19. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 2(1), 66–71. <https://doi.org/10.57251/ped.v2i1.342>
- Mathematics, A. (2016). 済無No Title No Title No Title. 1–23.
- Mohanty et al., 2005. (2016). ストレス反応の主成分分析を試みてー 田甫久美子View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2021). *Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Dani Iskandar 1 , Willy Yusnandar 2*. 99–110.
- Muttaqin, G. F. (2015). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Pengambilan Keputusan Strategis (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di Propinsi Banten). *Jurnal Akuntans*, 2(1), 29–48.
- Nasional, S., & Ilmu, M. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. 2*.
- Nasrullah, M., Rumingan, M., Nasaruddin, & Niswaty, R. (2017). Pengaruh Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Makassar. *Jurnal Administrate:Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(2), 103–110.
- Nilu Sari, V., Marta, W. S., & Jepri, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air

- Minum (Pdam) Kota Padang. *Jim Upb*, Vol. 7(No. 1), Hal. 99-106.
- Ningrum, M. E. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Indept*, 3(1), 25–30.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 162–167.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (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), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Ramadhani, N., & Pangestu, R. N. (2022). Perkembangan Teknologi Dan Lingkungan Geografis (Literature Review Perilaku Konsumen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(5), 515–528. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/999>
- Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). *PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 21(2), 145–152.
- Ridhawati, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Monitoring Control Terhadap Eskalasi Komitmen Dalam Pengambilan Keputusan Persetujuan Pengajuan Kredit Sepeda Motor (Studi Kasus Pada PT Delta Abadisentosa). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–11.
- Rolasmana, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, Dan Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja *Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 090462201216, 1–20. <http://jurnal.umrah.ac.id/wp-content/uploads/2013/08/Meza-Rolasmana-090462201216.pdf>
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., Tulung, J. E., & Komunikasi....., P. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 6(3), 1858–1867.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20703/20379>
- Samauna, W., Ansar, A., & Suling, A. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Partisipasi Guru Dalam Pengambilan Keputusan Dengan Motivasi Kerja Guru. *Student Journal of ...*, 2(November), 180–191. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/view/1176%0Ahttps://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/SJEM/article/download/1176/480>
- Sari, W. W., Fathoni, A. F., & Haryetti. (2019). Pengaruh Informasi Kinerja Saham terhadap Pengambilan Keputusan Investasi dengan Herding Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau*, 27(3), 282–292. <http://je.ejournal.unri.ac.id/>
- Sawaji, J., Hamzah, D., & Taba, D. I. (2010). *PENGAMBILAN KEPUTUSAN MAHASISWA DALAM MEMILIH PERGURUAN TINGGI SWASTA DI SULAWESI SELATAN An Analysis of Student's Decision Making to Choose Private Universities in South Sulawesi*. 4.
- Sepang, J., Dotulong Pengaruh Keterampilan Kerja, L., Tolo, I., Sepang, J. L., Dotulong, L. O., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Ekonomi Universitas Sam Ratulang Manado, F. (2016). *Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado Effect of Job Skills, Discipline of Work and Work Environment on Employee Performance At the Department of Yputh and S*. 4(4), 256–267.
- Setiyarti, T., Tirtayasih, N. P., Bagus, I., Suastama, R., Handayani, S. ", & Denpasar, ". (2020). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Hotel Panorama Ubud. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 38–45. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/1070>
- Simangunsong, N. T. A., Ilat, V., & Elim, I. (2018). Analisis Laporan Arus Kas Sebagai Alat Dalam Pengambilan Keputusan Manajemen Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02), 639–648. <https://doi.org/10.32400/gc.13.02.19923.2018>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiharti, H., & Maula, K. A. (2019). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Mahasiswa. *Accountthink : Journal of Accounting and Finance*, 4(2), 804–818. <https://doi.org/10.35706/acc.v4i2.2208>
- 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>
- Suhartini, Y. (2015). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Akmenika*, 12(2), 660–673.
- Sukarja, R. (2015). *2015_Rahmat Sukarja dan Machasin*. VII(2), 270–284.
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan pendidikan dan pelatihan dalam Peningkatan Kinerja pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- 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.

- Suseno, G. P. (2017). Teknik Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Institit Manajemen Koperasi Indonesia*, 20. www.bppp-tegal.com
- Syahputra, D. (2017). Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Bimbingan Belajar Terhadap Kemampuan Memahami Jurnal Penyesuaian Pada Siswa Sma Melati Perbaungan. *At-Tawassuth*, 2(2), 368–388.
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 256–267.
- Wahono, S., & Ali, H. (2021). Peranan Data Warehouse, Software Dan Brainware Terhadap Pengambilan Keputusan (Literature Review Executive Support Sistem for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(2), 225–239. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i2.781>
- Wardono, D. T., & Ekawati, A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 735–747.
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Wijiyono, W. (2019). Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02), 145. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v5i02.1979>
- Yunianto, P. (2018). Kualitas Kepemimpinan Yosua. *FIDEI: Jurnal Teologi Sistematika Dan Praktika*, 1(2), 173–184. <https://doi.org/10.34081/fidei.v1i2.7>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>