
**PERAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW MSDM)**

T Tawakal Imamam, M. Chaerul Rizky

imamdmaster33522@gmail.com

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Analisis artikel literatur mengenai peran human capital terhadap kinerja karyawan ialah suatu artikel yang mempunyai maksud untuk menciptakan hipotesis riset mengenai peranan dalam variabel yang hendak dipergunakan pada penelitian berikutnya, dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Teknik penulisan yang dipergunakan yakni deskriptif kualitatif melalui pendekatan kajian pustaka dengan data yang diperoleh melalui beragam sumber online, yakni selayaknya Google Scholar serta pemanfaatan aplikasi Mendeley. Hasil yang diperoleh melalui artikel ini yakni adanya peran yang diberi oleh variabel human capital terhadap variabel kinerja karyawan. Bukan hanya human capital selaku variabel yang memengaruhi, namun masih ada beragam faktor maupun peran lainnya meliputi kompensasi, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Human Capital, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Globalisasi yang berkembang pesat sudah mempercepat langkah memasuki Industri 4.0, sebuah masa ketika banyak perusahaan besar sudah menggunakan teknologi modern dalam menunjang kegiatan perusahaan (Ong & Mahazan, 2020). Tetapi, di balik teknologi yang dipergunakan, ada keperluan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang potensial guna mengendalikan teknologi tersebut dengan efektif, bila tidak maka perkembangan teknologi yang pesat tak bisa menghasilkan apapun. Peran SDM yang kompeten pada suatu perusahaan tidak bisa diabaikan, sebab mereka punya peran fundamental untuk menyelaraskan tujuan serta sasaran perusahaan secara keseluruhan (Flippo, 2017).

SDM menjamin kualitas tinggi ialah hal terpenting dari munculnya keberadaan *human capital*, yang mana pada hal ini SDM senantiasa memerhatikan hal yang merupakan perencanaan strategi bisnis perusahaan berlandaskan peningkatan keterampilan maupun bakat secara maksimal. *Human capital* secara sederhana ialah sekumpulan aspek keahlian, pengetahuan, serta kemampuan individu selaku sumber daya utama atau aset perusahaan. (Ekawati & Soleha, 2017). Melalui kapasitas serta kualitas yang ada dalam SDM, hal tersebut mampu memengaruhi hasil kinerja karyawan atau anggota di masa mendatang. Hal ini bisa ditelaah melalui pencapaian target, keterampilan kerja sama tim serta kualitas kerja yang dimiliki. (Silaen et al., 2020).

Melalui pengalaman terdahulu, terdapat beragam permasalahan yang dilalui mahasiswa maupun teknisi akademis lainnya untuk menemukan artikel pendukung demi membuatnya menjadi rujukan utama atau sekadar pendukung dalam penelitian yang sedang dilaksanakan. Artikel yang terkait akan penelitian ini diperlukan agar bisa menguatkan teori yang hendak diteliti, berbagai korelasi antar variabel, asumsi sementara atas hipotesis atau persoalan yang diteliti, serta bagian inti pada pembahasan hasil riset. Pada penyusunan artikel ini, secara keseluruhan membahas terkait Peran *Human Capital Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur Review MSDM).

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai untuk membuat analisis artikel literatur ini yakni deskriptif kualitatif. Teknik ini dipakai demi mengungkapkan pemahaman terkait subjek yang ditelaah pada rentang waktu tertentu. Hal ini ditujukan guna menggambarkan kondisi sekitar subjek berlandaskan variabel maupun peristiwa tertentu, yang bisa memanfaatkan data numerik serta ekspresi tekstual. Penelitian deskriptif pun cenderung mengutamakan suatu penggambaran mengenai variabel, gejala maupun kondisi pada objek, tidak seakdar berdasarkan hipotesis semata. (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Pendekatan kajian pustaka mendapatkan sumber data secara online melalui Google Scholar serta Mendeley pada pembuatan sitasi atau kutipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi *human capital* pada dasarnya memperlihatkan ide landasan bahwasanya *human capital* tidak sekadar menempatkan manusia menjadi sumber daya, tetapi menjadi milik utama perusahaan yang setara dengan aset atau kekayaan. Kepemilikan ini ditujukan demi memberikan profit melalui upaya yang dikeluarkan melalui investasi (Salehudin, 2011). Upaya meningkatkan modal manusia dengan berinvestasi punya makna fundamental sebab menjadi cara dalam meningkatkan wujud modal alternatif, bahkan di dalamnya meliputi keahlian, kebijaksanaan, serta kompetensi, yang seluruhnya punya nilai ekonomisnya sendiri untuk perusahaan yang dibangun atas dasar penyesuaian serta efisiensi (Becker, 1995).

Di suatu perusahaan, manusia bisa digambarkan menjadi modal yang dimiliki bagaikan suatu mesin atau teknologi yang punya fungsi serta pekerjaannya sendiri pada roda perusahaan selaku pribadi yang punya komitmen, kemampuan, pengalaman pribadi, serta pengetahuan. (Frimayasa & Lawu, 2020) Pendidikan, pengalaman, modal sosial, serta pelatihan menjadi salah satu dimensi atau indikator pokok pada human capital (Frimayasa & Lawu, 2020).

Human capital terkait akan SDM yang berperan menjadi aset utama pada lingkup pengetahuan. Sumber daya ini berpotensi mengalami perubahan ke dalam wujud layanan atau produk, menggunakan keterampilan intelektual mereka dalam membentuk beragam konsep inventif sekaligus baru (Sutisna et al., 2014). Sebaliknya, tolok ukur atau aspek fundamental pada implementasi *human capital* meliputi *proficiencies, cognition, distinctive traits, capacities, inventive prowess, educational pursuits, leadership qualities, dan experiential acumen* (Sutisna et al., 2014).

Pengertian lainnya terkait *human capital* ada dalam nilai ekonomisnya pada SDM. Nilai itu meliputi ide, pengetahuan, dedikasi, kompetensi, serta inovasi yang tampak melalui watak seseorang, dorongan dalam melakukan kolaborasi, serta komitmen disiplin belajar (Swastari,

2013). Kompetensi, *individual motivation*, serta *individual capability* punya peran aktif selaku indikator dari *human capital*. (Swastari, 2013) Sesungguhnya variabel *human capital* ini telah sering diteliti oleh sejumlah peneliti, selayaknya dalam riset (Kasmawati, 2017), (Mukrimaa et al., 2016) serta (Sedarmayanti et al., 2020).

Pada lingkup *human capital*, SDM pada sebuah perusahaan berperan amat fundamental. Perolehan hasil yang diharapkan dipengaruhi oleh kinerja efektif mereka, yang memberi dampak terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dalam memaksimalkan kinerja karyawan, beragam faktor lainnya memiliki peran, termasuk taraf ketaatan yang tinggi pada aturanakuntabilitas, efisiensi, kemanjuran, serta inisiatif proaktif (Daulay et al., 2019).

Hasil studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2023) untuk menyelesaikan persoalan ini, strategi yang sesuai perlu diterapkan. Sejumlah strategi yang bisa dilaksanakan meliputi pemakaian instrumen penilaian yang terpercaya sekaligus aman, pemakaian beragam teknik penilaian yang bisa diselaraskan terhadap konteks digital, hingga pembentukan rubrik yang jelas guna memberi kemudahan dalam proses hitung sekaligus evaluasi. Di sisi lain, integrasi teknologi pun mampu menunjang peningkatan efisiensi serta efektivitas penilaian. Dengan mengatasi rintangan serta mengimplementasikan strategi yang sesuai, penilaian bisa menjadi media yang efektif dalam membuat pembelajaran di masa digitalisasi meningkat.

Perubahan perilaku secara menyeluruh pada rentang waktu tertentu, yang berfokus terhadap hasil serta pencapaian melalui pemanfaatan sumber daya yang ada pada kegiatan operasional perusahaan, bisa juga dikatakan sebagai kinerja karyawan (Hustia, 2020). Di antara standar utama penentu kinerja karyawan yakni lingkungan kerja, motivasi, serta kepatuhan akan prosedur dalam bekerja (Hustia, 2020).

Dari pengertiannya, kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai konkretisasi hasil tugas karyawan, ditinjau melalui pencapaian kuantitatif serta kualitatif. Pencapaian itu ditinjau atas dasar tolok ukur yang perusahaan sudah tetapkan, dengan mengikuti pedoman yakni penilaian serta kebijakan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dimensi atau indikator selayaknya lingkungan kerja serta budaya organisasi pun mampu memberi kontribusi signifikan untuk menciptakan kinerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lebih dalam lagi, konsep kinerja pegawai bisa didefinisikan menjadi titik tertinggi pencapaian tugas seorang pegawai yang didasari atas keterampilan, keaslian, pengelolaan waktu, serta pengalaman. Kinerja karyawan yang terutama dipakai menjadi tolok ukur dalam melakukan pengukuran taraf pencapaian pada pelaksanaan tugas individu (Zhao et al., 2020). Beberapa penelitian sudah menelaah dampak gaya kepemimpinan, imbalan finansial, serta faktor motivasi pada kinerja karyawan (Zhao et al., 2020).

Hasil studi yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2024) memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan, *employee engagement*, serta kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian yang dikembangkan oleh Muhammad Chaerul Rizky (2023) menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja terbukti berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Artikel ini membahas integrasi temuan dari berbagai penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor tersebut dalam konteks manajemen

sumber daya manusia. Kesimpulannya, pemahaman mendalam tentang gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia.

Selaras akan penjabaran yang sudah disampaikan sebelumnya, dimulai dengan rumusan permasalahan, kajian teori, hingga studi terkait di waktu lampau, selanjutnya pembahasan pada literatur review yakni:

Peran *Human Capital* terhadap kinerja karyawan

Human capital punya fungsinya sendiri dalam kinerja karyawan, yang mana indikator ataupun dimensi dari *human capital* yakni *individual motivation*, *characteristics*, serta *individual capability* yang punya peran aktif pada indikator atau dimensi dari kinerja karyawan yang mencakup kompensasi finansial, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. (Frimayasa & Lawu, 2020).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemilihan SDM atau *human capital* yang tersedia butuh dipertimbangkan, sehingga berbagai hal yang butuh mendapat perhatian oleh suatu perusahaan secara seksama mengenai penyelesaian setiap orang atas tugas maupun perannya masing-masing pada roda perusahaan selaku pribadi yang punya komitmen, kapabilitas, pengalaman pribadi, serta pengetahuan. (Sutisna et al., 2014).

Human capital punya peran banyak untuk menetapkan capaian hasil kinerja karyawan, jika SDM pada suatu perusahaan dibekali dengan baik artinya dikemudian hari hal tersebut mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, serta membentuk lingkungan kerja yang positif. (Hustia, 2020).

KESIMPULAN

Mengarah kepada teori, artikel yang terkait serta pembahasan yang sudah dikaji selanjutnya bisa dibuat rumusan asumsi sementara atau hipotesis bagi riset berikutnya bahwasanya *human capital* punya peran dalam kinerja karyawan.

Mengacu dari kesimpulan di atas, saran bagi artikel ini berhubungan dengan masih terdapat berbagai faktor lainnya yang memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya variabel *human capital* yang punya peran aktif pada kinerja karyawan, tentu masih ada berbagai variabel lain yang belum ditemukan agar bisa secara aktif memiliki peran atas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Rajak. (2016). PENGARUH HUMAN CAPITAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TERNATE. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>

- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>
- Becker, Gary S. (1995). Human Capital Human Capital. In *Social Economics (Issue 1)*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-19806-1_19
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal Tantangan dan Strategi dalam Menggunakan Assessment untuk Meningkatkan Pembelajaran di Era Digital: Indonesia. *SANTIKA: Seminar Nasional Tadris Matematika 3*, 552-562.
- Muhammad Chaerul Rizky (2024). Jurnal Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 7* (2), 161-171.
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary 1* (5).
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Oasis café Pekalongan). *Unikal National Conference*, 1121-1127.
- Muhammad Chaerul Rizky (2023). Jurnal Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital 1* (4), 298-308.
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, and M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 7–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi Melalui Human Capital. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141–147. <https://doi.org/10.31961/intekna.v17i2.479>
- Flippo. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- 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>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i4.1781>
- Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And

- Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kurniasari Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د. غسان, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Kepemimpinan Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128. [file:///C:/Users/Windows 7/Downloads/1880-Article Text-3795-4311-10-20190507 \(3\).pdf](file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/1880-Article%20Text-3795-4311-10-20190507%20(3).pdf)
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*,1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala*, 18(1), 100–107.
- Salehudin, I. (2011). Invest in Yourself: Aplikasi Konsep Human Capital dari Sudut Pandang Karyawan. *Manajemen Usahawan Indonesia*.
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinerja Karyawan. *In Suparyanto dan Rosad* (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Simarmata, J. (2021). Peran Mediasi Human Capital dan Kinerja Individu dalam Hubungan Praktek MSDM dengan Kinerja Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 383. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.300>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Supriatna, N. (2014). Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Yang Ada Di Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 269. <https://doi.org/10.17509/jrak.v2i1.6580>
- Sutisna, H., S. Hubeis, A. V., & Syamsun, M. (2014). Peran Human Capital, Corporate Value dan Good Corporate Governance melalui Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Perusahaan di PTPN VII Lampung. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 131–139. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.131-139>

-
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Swastari, D. (2013). Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Dian Swastari*, 1(1), 1–21. <file:///D:/PROPOSAL B/dian swastari.pdf>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., Fitralisma, G., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 41–52.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe Penelitian Deskripsi Dalam Ilmu Komunikasi. *Diakom : Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83–90. <https://doi.org/10.17933/diakom.v1i2.20>
- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2