



ALMAWARID

Journal of Management and Business Sciences

Journal website: <https://almawarid.al-anwar.id/index.php/i/index>

ISSN: 3089-7599 (Online)  
<https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.42>

Vol. 2 No. 1 (2026)  
pp. 225-234

Research Article

## Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Akuntabilitas Profesional Karyawan

Lukman Hakim<sup>1</sup>, Ince Bei<sup>2</sup>, Feronika Bei<sup>3</sup>

1. STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
2. Prodi s1 Akuntansi, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia
3. Prodi s1 Akuntansi, STIE Al-Anwar Mojokerto, Indonesia

Correspondent: [Latif2syai@gmail.com](mailto:Latif2syai@gmail.com) 



Copyright © 2025 by Authors, Published by Journal of Management and Business Sciences. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : Nove 21, 2025  
Accepted : Feb 25, 2026

Revised : Des 01, 2025  
Available online : Mar 15, 2026

**How to Cite:** Hakim, L., Bei, I., & Bei, F. (2026). Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Akuntabilitas Profesional Karyawan. *Almarawid: Journal of Management and Business Sciences*, 2(1), 225–234. <https://doi.org/10.61166/almawarid.v2i1.42>

### Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi dalam mentransformasi standar profesionalisme dan meningkatkan akuntabilitas karyawan di lingkungan organisasi. Di tengah pergeseran paradigma manajemen sumber daya manusia modern, sistem penilaian tradisional yang hanya berorientasi pada hasil akhir (*output*) dinilai kurang mampu memetakan kapasitas rill individu secara holistik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yang mengintegrasikan berbagai literatur ilmiah, jurnal manajemen SDM, dan teori organisasi terkini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan parameter kompetensi yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) berhasil menggeser fokus evaluasi menuju proses perilaku kerja yang lebih terukur. Kejelasan ekspektasi peran melalui kamus kompetensi terbukti mampu mereduksi subjektivitas penilai dan meningkatkan persepsi keadilan organisasional. Hal ini mendorong internalisasi nilai-nilai profesionalisme sebagai bentuk komitmen mandiri karyawan untuk mencapai keunggulan (*excellence*) demi keberlanjutan karier.

**Kata Kunci:** Sistem Penilaian Kinerja, Kompetensi, Akuntabilitas, Profesional, Karyawan

## PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) telah bergeser menjadi determinan utama yang menentukan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia modern tidak lagi memandang karyawan sebagai faktor produksi konvensional yang bersifat statis, melainkan sebagai aset intelektual berharga yang harus dikelola dengan pendekatan profesional dan strategis (Syaipudin, 2020). Sebagai instrumen krusial, sistem penilaian kinerja hadir bukan hanya sebagai mekanisme kontrol administratif, melainkan juga sebagai sarana fundamental untuk memetakan serta mengembangkan kualitas kerja individu demi mencapai visi organisasi yang lebih besar (Rachmawati & Syaipudin, 2026).

Namun, efektivitas pengelolaan aset intelektual ini sering kali terhambat oleh penggunaan metode penilaian tradisional yang cenderung reduksionis karena hanya berfokus pada hasil akhir atau *output* semata. Pendekatan konvensional ini kerap gagal menangkap dinamika proses, perilaku kerja, serta kapasitas riil yang sebenarnya dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi kompleksitas tugas (Syaipudin, 2023). Akibatnya, terjadi kesenjangan antara hasil evaluasi dengan kompetensi aktual individu, yang jika dibiarkan, dapat mengaburkan potensi pengembangan sumber daya manusia dan menghambat terciptanya standar profesionalisme yang objektif di dalam perusahaan (Syaipudin & Luthfi, 2025).

Kelemahan sistem penilaian konvensional sering kali terletak pada subjektivitas penilai dan indikator yang tidak relevan dengan kebutuhan fungsional pekerjaan. Hal ini menciptakan ketidakpastian dalam standar pencapaian, yang pada gilirannya dapat menurunkan moral dan motivasi kerja karyawan (Syaipudin & Awwalin, 2022). Tanpa parameter yang jelas mengenai standar perilaku dan keahlian yang diharapkan, penilaian kinerja hanya akan menjadi rutinitas administratif tahunan yang kehilangan makna substantifnya. Oleh karena itu, diperlukan transformasi menuju sistem penilaian yang lebih objektif, terukur, dan mampu mencerminkan kapasitas nyata karyawan dalam menjalankan tugasnya (Kusnandi et al., 2024).

Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi muncul sebagai solusi strategis untuk menjembatani kesenjangan antara potensi individu dengan tujuan organisasi. Kompetensi, yang mencakup integrasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*), menjadi standar baku dalam mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal (Syaipudin & Awwalin, 2023). Dengan memfokuskan penilaian pada aspek kompetensi, organisasi dapat memetakan kekuatan dan kelemahan SDM secara lebih presisi, sekaligus menyelaraskan perilaku kerja individu dengan nilai-nilai serta strategi besar perusahaan (Putri et al., 2025).

Efektivitas implementasi sistem berbasis kompetensi ini berkaitan erat dengan peningkatan akuntabilitas profesional karyawan. Akuntabilitas bukan sekadar

kewajiban untuk melaporkan hasil kerja, melainkan sebuah kesadaran internal untuk bertanggung jawab atas setiap proses dan keputusan profesional yang diambil. Ketika karyawan dinilai berdasarkan standar kompetensi yang transparan, mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai ekspektasi peran mereka. Hal ini menciptakan rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk terus meningkatkan kapasitas diri demi memenuhi standar profesionalisme yang telah ditetapkan oleh organisasi (Triwandani & Wahyuni, 2022).

Transisi menuju sistem berbasis kompetensi ini, sekarang sering kali menghadapi berbagai tantangan organisasional. Kendala seperti kurangnya pemahaman manajerial tentang kamus kompetensi, bias penilaian, hingga resistensi terhadap perubahan dapat menghambat tercapainya tujuan sistem tersebut. Ketidakefektifan dalam implementasi penilaian kompetensi justru dapat memicu ketidakadilan persepsian, yang dampaknya berlawanan dengan semangat akuntabilitas. Karyawan mungkin merasa bahwa penilaian tidak mencerminkan kontribusi nyata mereka jika indikator kompetensi yang digunakan dianggap terlalu abstrak atau tidak aplikatif dalam keseharian kerja (Herlina & Sasono, 2022).

Penting untuk menganalisis sejauh mana efektivitas sistem penilaian ini mampu mentransformasi perilaku kerja karyawan menjadi lebih akuntabel. Akuntabilitas profesional yang tinggi ditandai dengan konsistensi kerja, kepatuhan terhadap kode etik, dan dorongan untuk mencapai keunggulan (*excellence*) tanpa perlu pengawasan mikro yang ketat. Sistem penilaian yang efektif seharusnya mampu bertindak sebagai katalisator yang mendorong karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai akuntabilitas tersebut ke dalam setiap aspek pekerjaan mereka, sehingga tercipta budaya kerja yang berbasis pada performa dan integritas (A. R. Sari et al., 2023).

Penelitian mengenai topik ini menjadi sangat relevan terutama bagi organisasi yang beroperasi di sektor-sektor dengan standar regulasi yang ketat atau tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Di lingkungan kerja yang menuntut profesionalisme tinggi, kejelasan mengenai kompetensi apa yang dihargai oleh organisasi akan memberikan arah pengembangan karier yang lebih pasti bagi karyawan. Dengan adanya keterkaitan yang jelas antara penguasaan kompetensi, hasil penilaian, dan penghargaan (*reward*), karyawan akan merasa lebih tertantang untuk menjaga kualitas kerja mereka secara mandiri dan bertanggung jawab (Arif & Prahiawan, 2024).

Berdasarkan kompleksitas antara sistem manajemen kinerja dan perilaku profesional tersebut, diperlukan kajian ilmiah untuk mengevaluasi implementasi sistem penilaian berbasis kompetensi secara empiris. Memahami dinamika antara efektivitas sistem dan dampaknya terhadap tanggung jawab profesional akan memberikan kontribusi teoretis bagi ilmu manajemen SDM serta manfaat praktis bagi pengambil kebijakan di perusahaan. Studi ini diharapkan mampu memberikan

gambaran komprehensif mengenai bagaimana standar kompetensi dapat digunakan sebagai instrumen untuk membangun sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan akuntabilitas profesional yang kokoh.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis untuk mengeksplorasi efektivitas sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi secara mendalam. Sumber data utama terdiri dari data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*), mencakup literatur akademik, jurnal manajemen SDM, serta dokumen kebijakan organisasi yang relevan dengan standar kompetensi dan akuntabilitas profesional. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran sistematis pada basis data ilmiah guna menghimpun teori-teori fundamental serta hasil penelitian terdahulu yang kredibel sebagai landasan argumentasi penelitian (Syaipudin, 2025).

Proses analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) yang bersifat induktif, di mana data yang terkumpul direduksi, dikategorikan, dan disintesis untuk menemukan pola hubungan (Syaipudin, 2025), antara variabel sistem penilaian dengan perilaku akuntabilitas karyawan. Tahapan penelitian disusun secara sistematis, dimulai dari identifikasi masalah dan penentuan tujuan, dilanjutkan dengan pengumpulan serta validasi data literatur, hingga tahap analisis dan penarikan kesimpulan. Melalui prosedur ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai mekanisme transformasi standar kompetensi menjadi instrumen penguatan profesionalisme dalam organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transformasi Parameter Penilaian dari Hasil Akhir ke Proses Perilaku

Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem penilaian berbasis kompetensi telah berhasil menggeser paradigma evaluasi konvensional yang selama ini cenderung bersifat reduksionis karena hanya terpaku pada *output* atau hasil akhir semata. Dalam model tradisional, pencapaian target angka sering kali mengabaikan metode dan etika yang digunakan untuk mencapai target tersebut, yang berpotensi memicu perilaku kerja yang tidak berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan dimensi kompetensi yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*), organisasi kini memiliki instrumen yang lebih komprehensif untuk memetakan kapasitas riil karyawan secara holistik. Transformasi ini memastikan bahwa penilaian tidak lagi hanya melihat apa yang telah dihasilkan, tetapi juga membedah bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan sesuai dengan standar profesionalisme yang ditetapkan (Firmansyah & Aima, 2020).

Pembahasan ini lebih lanjut menegaskan bahwa kejelasan standar kompetensi memberikan panduan perilaku yang konkret bagi karyawan dalam menjalankan tugas keseharian mereka. Ketika parameter penilaian mencakup aspek proses, karyawan didorong untuk menginternalisasi prosedur operasional standar dan kode etik profesi sebagai bagian tak terpisahkan dari kinerja mereka. Hal ini menciptakan pemahaman mendalam bahwa keberhasilan profesional tidak hanya diukur dari tercapainya target jangka pendek, tetapi juga dari konsistensi kualitas kerja dan pengembangan kapabilitas individu (Sulistiani et al., 2021). Secara psikologis, fokus pada proses ini mengurangi kecemasan berlebih terhadap hasil akhir dan mengalihkannya pada peningkatan kualitas tindakan profesional yang lebih terukur dan terkendali (Azfa & Solihah, 2025).

Pada akhirnya, pergeseran parameter penilaian ini menjadi fondasi fundamental bagi tumbuhnya akuntabilitas profesional yang autentik di dalam organisasi. Dengan adanya parameter evaluasi yang terstandarisasi dan objektif, setiap tindakan profesional karyawan memiliki konsekuensi penilaian yang jelas, sehingga meminimalisir subjektivitas atau bias penilai. Akuntabilitas tumbuh ketika individu menyadari bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas setiap tahapan kerja yang mereka tempuh, bukan sekadar menjadi pelapor hasil akhir. Sistem yang menekankan pada proses perilaku ini secara sistemik membangun budaya integritas, di mana setiap personel organisasi merasa terikat secara moral dan profesional untuk menjaga kualitas proses demi mencapai hasil yang unggul dan dapat dipertanggungjawabkan (Minarso et al., 2024).

### **Peningkatan Akuntabilitas melalui Kejelasan Ekspektasi dan Transparansi**

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efektivitas sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terletak pada kemampuannya untuk mentransformasi ekspektasi peran yang abstrak menjadi indikator perilaku yang eksplisit melalui penggunaan kamus kompetensi. Dengan adanya standarisasi ini, setiap posisi jabatan memiliki rincian kompetensi teknis maupun perilaku yang jelas, sehingga karyawan tidak lagi meraba-raba standar kesuksesan yang diharapkan oleh organisasi. Kejelasan ekspektasi ini merupakan prakondisi krusial bagi terciptanya akuntabilitas, karena individu hanya dapat bertanggung jawab secara penuh atas tugas-tugas yang batasannya telah didefinisikan secara transparan dan dipahami secara bersama antara atasan dan bawahan (Liana, 2020).

Transparansi dalam indikator penilaian ini juga berperan signifikan dalam mereduksi subjektivitas penilai yang sering kali terjebak dalam *bias personal* atau fenomena *halo effect* (Septiady & Hamidan, 2022). Ketika kriteria evaluasi didasarkan pada bukti-bukti perilaku yang teramati (*observable behaviors*), proses penilaian menjadi lebih objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara faktual (Saefullah & Basrowi, 2022). Objektivitas ini pada gilirannya meningkatkan persepsi keadilan

organisasional di lingkungan kerja, di mana karyawan merasa bahwa penghargaan dan konsekuensi diberikan berdasarkan kapasitas nyata, bukan berdasarkan kedekatan personal. Rasa keadilan inilah yang memicu motivasi intrinsik karyawan untuk menjaga kualitas kerja mereka secara mandiri sebagai bentuk komitmen profesional terhadap standar yang telah disepakati (Arif & Prahiawan, 2024).

Pada akhirnya, peningkatan akuntabilitas profesional ini mendorong terciptanya budaya kerja yang berbasis pada integritas dan tanggung jawab pribadi, sehingga organisasi tidak lagi memerlukan pengawasan mikro (*micromanagement*) yang ketat. Kesadaran individu bahwa performa mereka diukur berdasarkan bukti perilaku yang nyata menciptakan disiplin internal yang lebih kuat dibandingkan pengawasan eksternal (Aryanti & Ali, 2025). Karyawan merasa memiliki kendali atas penilaian kinerja mereka sendiri melalui penguasaan kompetensi, yang secara sistemik membangun ekosistem kerja yang sehat. Dengan demikian, transparansi dan kejelasan ekspektasi bukan sekadar alat administratif, melainkan instrumen strategis untuk membangun sumber daya manusia yang mandiri, berintegritas, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Andinni & Harun, 2024).

#### **Internalisasi Nilai Profesionalisme dan Pengembangan Karir Berkelanjutan**

Temuan dalam penelitian ini bahwa sistem penilaian berbasis kompetensi berfungsi sebagai instrumen strategis untuk menginternalisasi nilai-nilai inti organisasi ke dalam standar kerja keseharian karyawan. Nilai-nilai perusahaan yang bersifat abstrak ditransformasikan menjadi indikator perilaku nyata yang dapat diukur dan dievaluasi secara periodik. Melalui proses ini, profesionalisme tidak lagi sekadar menjadi slogan organisasi, melainkan menjadi identitas kerja yang melekat pada setiap individu. Penyelarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi ini memastikan bahwa setiap personel bergerak dalam arah yang sama untuk mencapai visi jangka panjang perusahaan dengan integritas yang terjaga (Aesthetika, 2024).

Penelitian ini menyoroti adanya keterkaitan yang erat antara hasil penilaian kompetensi dengan skema pengembangan karir (*career path*) yang transparan. Adanya korelasi yang jelas antara penguasaan kompetensi dengan peluang promosi atau rotasi jabatan memicu karyawan untuk secara proaktif mengambil tanggung jawab atas pengembangan diri mereka sendiri (*self-development*). Dalam konteks ini, akuntabilitas tidak lagi dipandang sebagai beban eksternal yang dipaksakan oleh manajemen, melainkan sebagai bentuk komitmen profesional individu untuk mencapai keunggulan (*excellence*). Karyawan menyadari bahwa investasi terhadap peningkatan kompetensi pribadi adalah kunci utama bagi keberlanjutan karir mereka di masa depan (A. N. Sari & Sari, 2024).

Secara sistemik, implementasi sistem penilaian ini membangun fondasi sumber daya manusia yang memiliki dedikasi profesional yang berkelanjutan bagi organisasi.

Dengan mengaitkan penilaian dengan pengembangan karir, organisasi menciptakan ekosistem *merit system* yang menghargai kecakapan riil. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu dalam jangka pendek melalui pencapaian target kerja, tetapi juga menjamin ketersediaan kader pemimpin yang kompeten di masa depan (Hendi & Robin, 2023). Pada akhirnya, internalisasi nilai profesionalisme yang didukung oleh kepastian karir akan menghasilkan tenaga kerja yang memiliki loyalitas tinggi serta integritas kokoh, yang menjadi aset tak berwujud paling berharga dalam menjaga daya saing organisasi di pasar global (Daulay et al., 2019).

## KESIMPULAN

Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi terbukti menjadi instrumen strategis yang efektif dalam mentransformasi standar profesionalisme dan meningkatkan akuntabilitas karyawan secara sistemik. Keberhasilan sistem ini terletak pada kemampuannya menggeser paradigma evaluasi dari yang semula hanya berfokus pada hasil akhir (*output*) menjadi penilaian yang lebih holistik terhadap proses perilaku kerja. Dengan mengintegrasikan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*KSA - Knowledge, Skill, Attitude*), organisasi dapat memetakan kapasitas riil sumber daya manusia secara lebih objektif dan terukur, sehingga setiap tindakan profesional memiliki parameter evaluasi yang jelas.

Transparansi yang ditawarkan melalui kamus kompetensi berperan krusial dalam mereduksi subjektivitas penilai dan meningkatkan persepsi keadilan di lingkungan kerja. Kejelasan ekspektasi peran memicu tumbuhnya tanggung jawab pribadi, di mana karyawan merasa lebih berdaya untuk mengelola kinerja mereka secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan mikro yang ketat. Akuntabilitas profesional tidak lagi dipandang sebagai tekanan eksternal, melainkan telah terinternalisasi sebagai bentuk komitmen individu untuk mencapai keunggulan kerja demi keberlanjutan karier yang lebih pasti.

Secara jangka panjang, keterkaitan yang erat antara penilaian kompetensi dengan skema pengembangan karir menciptakan ekosistem *merit system* yang sehat di dalam organisasi. Hal ini mendorong budaya belajar mandiri (*self-development*) dan memastikan bahwa nilai-nilai inti perusahaan terimplementasi dalam perilaku kerja keseharian. Dengan demikian, sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi periodik, tetapi juga sebagai katalisator dalam membangun sumber daya manusia yang berintegritas tinggi, kompeten, dan memiliki dedikasi profesional yang berkelanjutan bagi kemajuan organisasi.

## REFERENSI

- Aesthetika, N. M. (2024). Membuka Potensi Karyawan di Indonesia melalui Teori Y Kepemimpinan dan Komunikasi Dinamis. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(1), 13–13.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1).
- Aprilia, N. S., Nabila, E., Masrifah, U., & Purnama, C. (2025). Analisis Penguasaan Literasi Keuangan, Digital Payment dan Kemampuan Penyusunan Laporan Keuangan terhadap Kinerja UMKM di Mojokerto (Literature Review). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Modern dan Tradisional*, 2(1), 68-75.
- Arif, R., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 22–29. <https://doi.org/10.47080/JMB.V6I1.3049>
- Aryanti, S. P., & Ali, H. (2025). Pengaruh Strategi Pemasaran, Inovasi Produk dan Pelatihan Karyawan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.38035/JKMT.V3I1.322>
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 4(1).
- 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).
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal FEB Unmul: Kinerja*, 17(2).
- Hendi, & Robin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Petro Anugerah Dinamika. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 12–22.
- Herlina, & Sasono, H. (2022). Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi Dan Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 10–14.

- Kusnandi, W., Syaipudin, L., & Luthfi, A. (2024). Strategi Penjualan dan Pemasaran dalam Bisnis Dagang Retail di Toko Agung Jaya Kunir Wonodadi Blitar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Modern Dan Tradisional*, 1(1).
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/JNMPSDM.V1I01.25>
- Minarso, M. F., Wibowo, R. A., & Prasetio, T. (2024). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 10–20.
- Putri, I. A. K., Awwalin, I. N., & Syaipudin, L. (2025). Analisis Kepatuhan Perusahaan dalam Penerapan PSAK No 16 Akuntansi Aset Tetap pada CV Wijaya Kusuma Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen Dan Perbankan*, 1(1), 22–30. <https://jiamp.hellowpustaka.id/index.php/i/article/view/3>
- Purnama, C., Rahmah, M., & Fatmah, D. (2022). Self-efficacy, innovative work behavior and job performance in digital printing. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 5(1), 1-10.
- Purnama, C., Rahmah, Z. Z., Fatmah, D., Rahmah, M., Hasani, S., Rahmah, Y., & Kareem, N. A. (2024). Evaluasi Dampak Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Terhadap Pertumbuhan Dan Pengembangan UMKM Di Indonesia. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 308-318.
- Rachmawati, N., & Syaipudin, L. (2026). Implementasi Akuntansi Dalam Administrasi Keuangan Pada Supplier Air Pegunungan Tirta Lestari. *ALTAMKIN: Jurnal Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*, 2(1), 142–147. <https://doi.org/10.61166/ALTAMKIN.V2I1.33>
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
- Sari, A. N., & Sari, M. P. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT JSKY Energy Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 469–481.
- Sari, A. R., Muhtadi, M. A., & Ikhyannuddin. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Keuangan di PT. XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(2), 11–24.

- Septiady, A., & Hamidan, W. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 141-148.
- Sulistiani, H., Yuliani, A., & Hamidy, F. (2021). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Upah Lembur Karyawan Menggunakan Extreme Programming. *Echnomedia Journal 6.1 Agustus*, 14(1).
- Syaipudin, L. (2020). Efektifitas Media Komunikasi di Tengah Pandemi: Respon Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Tulungagung. *Kalijaga Journal of Communication*. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/kjc/article/view/1700>
- Syaipudin, L. (2023). Contribution Of Young Entrepreneurs In Building The Creative Economy Of Village Communities. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(1), 80-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i1.1125>
- Syaipudin, L. (2025). *Pengantar Penelitian Lapangan Sederhana Berbasis Jurnalistik (Kualitatif, Kuantitatif, R&D dan Studi Kepustakaan)*. Dawarmiyata Press LPPM STIE Al-Anwar.
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2022). Strategi Promosi Melalui Pemanfaatan Media Sosial Instagram Dalam Meningkatkan Penjualan pada Home Industry Baso Aci Mahira Lamongan. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(01), 31-42. <https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/smb/article/view/22>
- Syaipudin, L., & Awwalin, I. N. (2023). Analysis Traditional Market Revitalization For Economic Improvement of Kras Market Kediri. *MAR-Ekonomi: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(02), 32-41. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/marekonomi/article/view/105>
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 1(7), 56-67.