



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)

Alfin Adam¹, Muhammad Rizky Gemis², Pradhana Arief Syahputra³, Rif'an Ahmadi⁴, Rizky Edi Nurdiansyah⁵, Sandy Pangestu⁶

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, alfinadam205@gmail.com

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, rizkygemiss45@gmail.com

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, pradhanasyahputra00@gmail.com

⁴Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, rifanahmadi2001@gmail.com

⁵Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, rizkyedi99@gmail.com

⁶Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Sandy Pangestu46@gmail.com

Korespondensi Penulis: Muhammad Rizky Gemis¹

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

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Komitmen dan Kualitas SDM

INTRODUCTION

Latar Belakang Masalah.

Salah satu yang menjadi masalah nasional Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah penduduk yang besar apabila dimanfaatkan secara efektif dan efisien, maka akan sangat bermanfaat sebagai penunjang laju perkembangan nasional. Kondisi saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik kemampuan intelektual maupun kemampuan teknis. Sumber daya manusia tercapai ketika kepuasan

kerja dapat dibuat dengan penuh sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja, hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Karyawan yang bahagia dipengaruhi oleh sisi internal, termasuk komitmen kerja, baik komitmen profesional maupun organisasi, tetapi secara eksternal, oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik di level atasan, bawahan, dan lainnya. Kualitas mengacu pada sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dikarenakan dengan kualitas kerja karyawan yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kualitas kerja karyawan harus sangat dipertimbangkan karena menyangkut cepat atau lambatnya tujuan dari suatu organisasi itu dapat tercapai dan apabila organisasi mampu mengelola dan mengaturnya dengan baik maka karyawanpun dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan, suatu studi literature review dalam bidang METODOLOGI RISET BISNIS

Rumusan Masalah.

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

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan “merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. (Nurhasanah, 2019).

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh berbagai pihak untuk menilai kinerja pegawai sehingga dapat memicu kinerja pegawai agar lebih baik lagi.

Adapun indikator – indikator untuk mengukur kinerja karyawan : (Paparang et al., 2021)

❖ **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dari kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi.

❖ **Kuantitas**

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya dimana materi

pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan., peranannya, dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan pegawai.

❖ **Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

❖ **Efektivitas**

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Apabila pegawai dapat menggunakan sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien maka dapat dikatakan kinerja pegawai tersebut baik.

❖ **Kemampuan kerja sama**

Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya, karena tidak semua pekerjaan dapat disesuaikan oleh satu orang pegawai saja tetapi diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan kerja sama aparat pegawai.

Kinerja Karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.(Pusparani, 2021)

Dimensi atau indikator Kinerja Karyawan, merupakan pengukuran berdasarkan perilaku yang condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. (Ilham, 2022)

✓ **Banyaknya pekerjaan**

Jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan terbiasa dalam tekanan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan juga bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.

✓ **Hadir tepat waktu**

Hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan akan membuat karyawan menjadi disiplin dan juga akan membuat kinerja mereka meningkat.

✓ **Kehadiran Karyawan**

yang selalu masuk akan membuat karyawan menjadi pribadi yang baik dalam pekerjaan.

✓ **Terjalannya kerja sama**

Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kota et al., 2021)

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

(Ronal & Hotlin, 2019)

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

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Nurhasanah, 2019), (Paparang et al., 2021), (Pusparani, 2021), (Ilham, 2022), (Kota et al., 2021), (Ronal & Hotlin, 2019)

Motivasi

Motivasi “berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. (Manajemen, 2019)

Dimensi atau indikator - indikator Motivasi kerja sebagai berikut :

❖ Gaji (salary)

Gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

❖ Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.

❖ Hubungan Kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.

❖ Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

❖ Keberhasilan (achievement)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

❖ Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

❖ Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. (Manrapi et al., n.d.)

Motivasi Menurut MC. Donald dalam Martinis Yamin mendefinisikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Motivasi et al., 2020b)

Dimensi atau indikator Motivasi merupakan elemen untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdiri dari lima indikator, yaitu kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. (Karyawan et al., n.d.)

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. (Ekonomi et al., 2021)

Dimensi atau indikator Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari factor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan yaitu: (Nidn, 2018)

- **Kebutuhan fisik ditunjukkan dengan:** kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- **Kebutuhan rasa aman,** yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- **Kebutuhan sosial,** yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- **Kebutuhan aktualisasi diri,** yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Motivasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Manajemen, 2019), (Manrapi et al., n.d.), (Motivasi et al., 2020a), (Karyawan et al., n.d.), (Ekonomi et al., 2021), dan (Nidn, 2018).

Komitmen

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Samsuddin, 2018).

Dimensi atau indikator Komitmen Menurut Busro (2018), dapat diukur sebagai berikut: (O. Pt & Lautan, 2020)

- 1) Identifikasi dengan organisasi
- 2) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
- 3) Loyalitas dalam organisasi
- 4) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
- 5) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
- 6) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai/ karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. (K. Pt et al., 2019)

Menurut Mayer & Allen dalam penelitian Ratu Gera Wita, (2012) untuk mengukur komitmen organisasi terdapat 3 dimensi yaitu sebagai berikut:

- Komitmen Efektif (Affective Commitment) dengan indikator emosi karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, keterlibatan karyawan pada organisasi.
- Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment) dengan indikator persepsi manfaat meninggalkan perusahaan dan persepsi kerugian meninggalkan perusahaan.
- Komitmen Normatif (Normative Commitment) dengan indikator perasaan wajib bertanggung jawab pada perusahaan dan kesetiaan personal dalam organisasi. (Mayer & Allen dalam penelitian Ratu Gera Wita, 2012).

Komitmen proses yang, menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, kita akan mempersempit fokus tersebut menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. (Robbin dan Judge, 2013).

Menurut Robbins and Judge (2011:111) dimensi untuk mengukur Komitmen organisasi adalah: (Iklim et al., 2017)

a) Affective commitment

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Affective commitment memiliki indikator sebagai berikut :

- Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- Menerima norma-norma yang berlaku
- Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- Bekerja secara rutin dan full day
- Mengerjakan tugas yang diberikan
- Menempatkan prioritas perusahaan di atas kepentingan pribadi

b) Continuance commitment

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

Indikator untuk continuance commitment adalah sebagai berikut :

- Melindungi aset-aset perusahaan
- Merasa rugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan

c) Normative commitment

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Indikator pada dimensi normative commitment adalah sebagai berikut :

- Kesetiaan dan rasa patuh
- Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan
- Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya

KOMITMEN sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (O. Pt & Lautan, 2020), (K. Pt et al., 2019), dan (Iklim et al., 2017),.

Kualitas SDM

Kualitas merupakan salah satu faktor penting dalam dunia bisnis maupun non bisnis dimana baik buruknya kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kualitas barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas didefinisikan sebagai tingkat baik buruknya sesuatu, derajat, atau mutu. Ada banyak sekali definisi dan pengertian kualitas, walaupun sebenarnya pengertiannya tidak jauh beda antara yang satu dengan yang lain. Beberapa pengertian mengenai kualitas menurut para ahli yaitu:

Kualitas Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia merupakan aset non materil di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi (Sukarjati, Minarsih, dan Warso, 2016: 4). Sedangkan menurut Amhas (2018: 138) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual. (Subarkah & Ma'ruf, 2020)

Dimensi atau indikator Kualitas SDM adalah Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah. (Dina Rande, 2019).

Kualitas SDM merupakan Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja individu dan organisasi. Manusia yang berkualitas memiliki kinerja yang baik dalam segala pekerjaan yang digelutinya. Selain itu, kinerja organisasi akan baik jika didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini senada dengan pendapat Sudarmanto (2014: 6) yang menyebutkan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. (Achyana, 2016)

Dimensi atau indikator Kualitas SDM adalah Menurut Rahardjo (2010:18) indikator dari kualitas sumber daya manusia terdiri dari : 1. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) meliputi: a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi. b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing. 2. Pendidikan a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional. (Sukma, 2019)

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk dapat menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan-pelatihan, dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Aparatur & Daerah, n.d.).

Dimensi atau indikator Kualitas SDM menjadi faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik Prestasi kerja yang akan dihasilkan. Prestasi kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Leuhery, 2018).

Kualitas SDM sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Subarkah & Ma'ruf, 2020), (Dina Rande, 2019), (Achyana, 2016), (Sukma, 2019), (Aparatur & Daerah, n.d.), dan (Leuhery, 2018)

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset sebelumnya	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Citrawati,	PENGARUH KEPUASAN	PENGARUH	Pengaruh

No	Author (Tahun)	Hasil Riset sebelumnya	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
	2021), (Rajagukguk, 2016), (Karyawan et al., n.d.)	KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya	MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI	pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr insumo sumberarto kota kediri
2	(Ekonomi et al., 2021), (Oktaviani et al., 2020), (Muis et al., 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Aisyah et al., 2017), (Kemampuan & Komitmen, 2016), (Studi et al., 2019)	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember	PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
4	(Swasto, 2014), (Sains et al., 2018), (Ekhsan, 2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN	PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
5	(Siddik, 2015),(Alfiyah, 2018), (Alfiyah, 2018)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA	MOTIVASI KERJA, LOYALITAS, DAN KUALITAS KARYAWAN	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA

No	Author (Tahun)	Hasil Riset sebelumnya	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
		PEGAWAI PADA DIN AS PERKEBUNAN DAN KEHUTANAN KABUPATEN SAROLANGUN	TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA GRESIK	KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI
6	(Tielung, 2019), (Dwiastuti et al., 2022), (Alfiyah, 2018)	PEMBERDAYAAN KARYAWAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH VII MANADO	PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKDPSDA DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA.

*ket variabel : y_1 = Pengembangan Karir, x_1 = Pendidikan, x_2 = Pelatihan, x_3 = Motivasi

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini menggunakan Mendeley, Google Scholar, dan variabel sumber media online lainnya untuk menyelidiki teori serta ikatan antara Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian Kuantitatif ini berniat untuk menguraikan terkaitan Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi terhadap pengembangan karir karyawan.

Metode penelitian adalah metode ilmiah untuk mendapatkan informasi, serta tujuan tertentu. Metode ilmiah merupakan kegiatan penelitian didasarkan pada sifat ilmiah yang rasional, empiris, dan sistematis. (DEWI, 2019)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang mana dimensi atau indikatornya digunakan sebagai alat untuk mengukur Motivasi karyawan. Menurut penjelasan Maslow tentang motivasi, motivasi disebabkan oleh adanya usaha manusia untuk memuaskan segala kebutuhan hidupnya (Mathis dan Jackson, 2001). Dalam teori ini, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima kategori. Hirarki kebutuhan Maslow terdiri dari: (Murti & Srimulyani, 2013).

- Fisiologis, meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan termasuk kebutuhan fisik seperti; Olahraga, makan, minum, istirahat, ibadah, hiburan dan lain – lain.
- Keamanan, kebutuhan akan rasa aman, termasuk perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- Sociability, meliputi rasa kasih sayang, rasa saling memiliki, mencintai, dan persahabatan.
- Penghargaan, termasuk bagian dari faktor penghormatan terhadap diri sendiri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal dari penghormatan terhadap diri sendiri seperti misalnya status, persepsi dan perhatian.

- e. Aktualisasi Diri, adalah dorongan untuk menjadi seseorang atau tumbuh sesuai dengan ambisinya, yang mencakup pencapaian potensi diri dan pemenuhan kebutuhan akan diri sendiri.

Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului oleh reaksi terhadap adanya suatu tujuan. Motivasi adalah kekuatan pendorong dasar yang mendorong seseorang, atau keinginan untuk memusatkan seluruh energinya pada suatu tujuan.

Sebagaimana dikemukakan Mankunegara (Mankunegara, 2011, 2014, hlm. 61, 2015), motivasi adalah keadaan atau kondisi yang mendorong karyawan untuk terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap mental positif seorang karyawan terhadap situasi kerja meningkatkan motivasi kerja untuk kinerja puncak. Kekuatan pendorong yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu adalah kebutuhan dan keinginan orang lain. Tiga elemen kunci motivasi adalah usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. (Septiadi et al., 2020).

Teori ERG dalam Rivai (2011:844) menyatakan bahwa ada tiga kategori kebutuhan individu: keberadaan, koneksi, dan pertumbuhan. Teori ini mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok:

- Kebutuhan akan keberadaan adalah kebutuhan untuk bertahan hidup serta kebutuhan fisik.
- Kebutuhan akan hubungan adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain
- Kebutuhan akan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri agar dapat produktif dan kreatif.

Kesimpulan motif seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang mulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Keinginan kuat untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi begitu kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi. (Rozalia et al., 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : (Akbar, 2018)

- a) Faktor individu : kesanggupan, keahlian, latar belakang keluarga, profesional, tingkat sosial dan lingkungan sekitar.
- b) Faktor psikologis : persepsi, tingkah laku, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c) Faktor organisasi.

Menurut Bernardin kemajuan atau kemunduran suatu kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara personal maupun secara perkumpulan, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Dalam perihal tersebut, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria,

yaitu : (Robbins, 2002:260).

- Profesional kerja

- Kuantitas
- Disiplin
- Efisien
- Kemandirian
- Kewajiban kerja

Marihot Tua E.H.(2002:35). Kinerja adalah perilaku aktual yang ditampilkan organisasi sebagai hasil dari pekerjaan mereka atau peran mereka dalam suatu kegiatan. Kinerja pegawai sangat penting dalam upaya suatu organisasi untuk mencapai rencana. Oleh karena itu, (Triyono Nugroho, 2009:28) salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengaitkan kompensasi dengan pengembangan kinerja. Jika karyawan mempersepsikan program kompensasi adil dan kompetitif, perusahaan lebih mungkin menarik dan mempertahankan karyawan potensial dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja, produktivitas, dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, sebuah perusahaan tidak hanya dapat mengungguli persaingan, tetapi juga menegaskan kelangsungan hidupnya, menjadi lebih menguntungkan, dan mengembangkan bisnisnya. (Baharuddin, 2012).

Perkembangan kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin dapat memberikan situasi kerja yang kondusif maka secara tidak langsung karyawan akan merasa nyaman serta dapat mempengaruhi terhadap perusahaan dan potensi kerja memiliki kemajuan (Baihaqi,2015).

Beberapa fakta empiris terkait kepemimpinan dan kinerja karyawan terlihat dalam temuan Harahap (2016) menyebutkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Indriyati (2017) bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Barkhowaetal. (2017) juga menyebutkan kepemimpinan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dimana temuan dari Tamarindangetal.(2017), Liyas (2018) hasilnya menunjuk kan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (Rofiliana & Rofiuddin, 2021)

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Murti & Srimulyani, 2013)), (Septiadi et al., 2020), (Rozalia et al., 2015). (Akbar, 2018), (Baharuddin, 2012) dan (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).

2. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Umam (2012) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Pengalaman kerja
- d. Karakteristik struktural.

Profesional kerja merupakan kemauan seorang karyawan untuk komit atau selalu menjalankan apa yang organisasi inginkan. Karyawan dengan komitmen tinggi, akan cenderung mempunyai kinerja yang juga tinggi. Penelitian Pratama (2018), Basuki (2016) dan Djuremi (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. (Putra, 2021).

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat seseorang untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan (Luthans, 2014:147). Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (Citrawati, 2021)

Sutrisno et al., (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan. Ramadhan, (2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016), sehingga karyawan dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya. (Setyorini et al., 2021)

Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan :

Hasibuan (2014:34) “ Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Indeks kinerja karyawan menurut Robbins (2013:51) yaitu diantaranya: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian. (Susanto & Halim, 2020)

(Ismail & Rishani, 2018). Faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah adanya pengembangan karir untuk memastikan bahwa karyawan memiliki evaluasi kinerja yang terus meningkat. Memiliki rencana karir yang baik yang ditujukan untuk pengembangan karir Perwakilan SDM dapat menjalankan program untuk mencapai jenjang karir tertentu. Pengembangan karir dapat memberikan keuntungan karir jangka panjang dan memberikan tanggung jawab departemen SDM di masa depan, sehingga departemen SDM selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. (Hirarto & Sartika, 2021)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu. Kinerja adalah tentang aktivitas kerja dan hasil yang dihasilkan dari aktivitas kerja tersebut. Metrik dapat digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut: (Mulyadi & Pancasasti, 2021)

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Putra, 2021), (Citrawati, 2021), (Setyorini et al., 2021), (Susanto & Halim, 2020), (Hirarto & Sartika, 2021) dan (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

3. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Nanang Fatah, bahwa SDM terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif. Dimensi kualitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (ide), pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif sedangkan dimensi kuantitatif adalah terdiri atas prestasi dunia kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar. Jika pengeluaran untuk meningkatkan kualitas SDM ditingkatkan nilai produktivitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (rate of return) yang positif. (Dan et al., n.d.)

Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Posisi perusahaan juga dituntut untuk mengambil alih dalam pengembangan sumber daya manusia. Di sisi lain, upaya pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan menghadapi tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Dengan pengelolaan kepegawaian yang profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan berkinerja baik. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting dari suatu organisasi, maka perlu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memastikan skala dan kelangsungan hidup organisasi. (Oktaviani et al., 2020)

Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya perusahaan memberikan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri di dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya (Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor kompetensi juga mempengaruhi kinerja. kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019) selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018). (Adam et al., 2021).

Dimensi atau indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan :

Faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan adanya pengembangan karir untuk memastikan karyawan dapat menilai hasil pekerjaannya yang terus meningkat. Pengembangan karir dapat membawa manfaat karir jangka panjang yang memberikan tanggung jawab lebih bagi SDM di masa depan, sehingga mereka selalu bersedia untuk meningkatkan kinerjanya (Ismail & Rishani, 2018). Adanya sistem pengembangan karir di perusahaan memungkinkan karyawan untuk senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta meningkatkan prestasi kerja. Jika organisasi dapat memastikan bahwa mereka menyediakan proses pengembangan karir yang jelas, SDM akan memotivasi mereka dan akan menciptakan kepuasan dalam melakukan pekerjaan mereka (Ismail & Rishani, 2018). (Pada et al., 2022).

Sumber Daya Manusia merupakan kajian yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM merupakan kunci yang menentukan pada perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan pada sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi itu. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka diperlukan karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang mana dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap di Indonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009), dan menurut Fahmi(2010:2) kinerja adalah hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2014).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tiga diantaranya adalah konflik kerja, team work, atau kerjasama tim, dan budaya kerja.

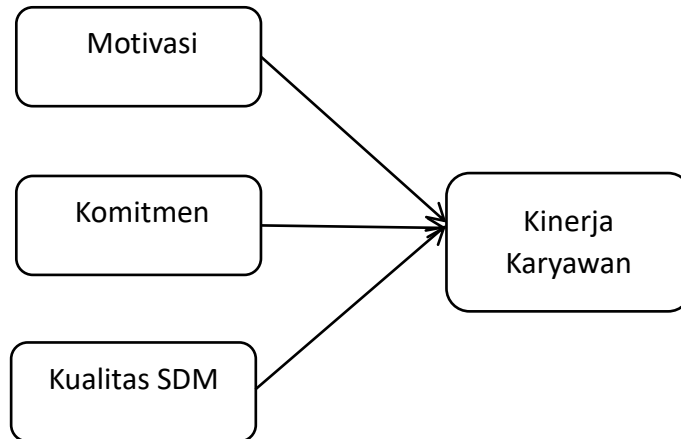
- Konflik merupakan interaksi sosial antara dua orang atau lebih atau antar kelompok yang saling mencoba untuk menghancurkan atau membuat kelompok/individu lainnya menjai tak berdaya (Walangantu et al., 2018).
- Team work atau kerjasama tim, Menurut Nugraha et al., (2018) menyatakan team work merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Team work perwujudan dari kekuatan orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyatukan ide-ide demi tercapainya kesuksesan (Kusuma & Sutanto, 2018). Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan team work yang baik, karyawan dapat mencapai target kinerja yang lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Nawawi, 2003:65).
(Padmayoni & Wulandari, 2022)

Kelompok yang terlatih pun tidak terlalu penting jika tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya bagi perusahaan (Supryadi, 2017). Faktor lain yang dapat mendukung kinerja pegawai merupakan pengembangan karir agar pegawai dapat menilai kinerja pekerjaannya yang terus meningkat. (Ismail & Rishani, 2018) Pengembangan karir menawarkan keuntungan karir jangka panjang dan departemen SDM akan memiliki lebih banyak tanggung jawab di masa depan. Oleh karena itu, SDM selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Hirarto & Sartika, 2021).

Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Dan et al., n.d.), (Oktaviani et al., 2020), (Adam et al., 2021), (Pada et al., 2022) dan (Padmayoni & Wulandari, 2022).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Conceptual Framework

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Motivasi, Komitmen, dan Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

- a) Pelatihan : (Ataunur & Ariyanto, 2016), (Anggereni, 2019), dan (Yulianti, 2015).
- b) Peningkatan karir : (Sari, 2016), (Rosyidawaty, 2018), dan (Bianca & Susihono, 2012).
- c) Pendidikan : (Turere, 2013), (Putu & Jana, 2019), dan (Yuniarti & Suprianto, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang ada diatas dan artikel yang relevan serta pembahasan-pembahasan yang ada maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

- 1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 2. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Bersdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak factor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, selain dari Motivasi, Komitmen, dan Kualitas SDM pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi Kinerja Karyawan selain yang varibel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti pelatihan, peningkatan karir dan pendidikan

Bibliography

- Achyanadia, S. (2016). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32832/tek.pend.v5i1.486>
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Aisyah, M. F., Utami, W., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Unej, U. J. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Quality of Human Resources , Labour profesionalisme , and commitment as a factor Supporting Employee Performa. IV(1)*, 131–135.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alfiah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA. (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Aparatur, M., & Daerah, P. (n.d.). 267947163. 1–12.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Baharuddin, L. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Dan Beradaptasi. *Kepuasan Kerja*, 10(2), 169–182.
- Citrawati, E. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Dan, K., Terhadap, M., & Pegawai, K. (n.d.). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten kediri*.
- DEWI, R. P. (2019). *Studi Kasus - Metode Penelitian Kualitatif. April 2015*, 31–46. <https://doi.org/10.31227/osf.io/f8vwb>
- Dina Rande. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E Jurnal Katalogis*, 4(2), 9.
- Dwiastuti, N., Asteria, B., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Wiwaha, W. (2022). *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi dan Manajemen*. 15(1), 1–17. <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 1–13.
- Ekonomi, W., Ekonomi, J., Print, I., & Online, I. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. 20(April), 1–10.
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25. <https://doi.org/10.28918/velocity.v1i1.3643>
- Iklim, D. A. N., Terhadap, O., & Karyawan, K. (2017). *No Title*.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu

- Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Karyawan, K., Pt, P., & Insumo, B. P. R. (n.d.). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr insumo sumberarto kota kediri*.
- Kemampuan, P., & Komitmen, M. D. A. N. (2016). *Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai*. 10(1), 17–24.
- Kota, D. I., Penuh, S., & Sutrisna, N. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(12).
- Leuhery, F. (2018). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku*. *Jurnal SOSOQ*, 6(2), 118–133.
- Manajemen, P. S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pdam tirtanadi cabang tuasan medan skripsi*.
- Manrapi, R., Nur, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bosowa, U. (n.d.). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah sulselrabar*. 3(007), 110–123.
- Motivasi, P., Kerja, D., Kompensasi, D. A. N., & Batam, D. I. K. (2020a). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA DI KOTA BATAM*. 5.
- Motivasi, P., Kerja, D., Kompensasi, D. A. N., & Batam, D. I. K. (2020b). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENWIN INDONESIA*. 5.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Nidn, A. A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV . SURYA KENCANA MEDAN*. 1, 101–107.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara*. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan 2019*, 133.
- Oktaviani, D. N., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). *KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP*. 3(1), 101–113.
- Pada, K., Bank, P. T., Kcp, S., Medan, A., Siregar, L. Y., & Harahap, M. I. (2022). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA*. 2(2), 97–106.
- Padmayoni, N. M. D. S. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2022). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan fabrikasi*. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318.
- Paparang, J. A., I Putu Bagus Suthanaya, & Suastana, I. G. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali*. *Journal Research of Management*, 2(2), 168–177. <https://doi.org/10.51713/jarma.v2i2.45>
- Pt, K., Mesin, G., Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). *1,2,3*. XXVII, 1063–1071.
- Pt, O., & Lautan, S. (2020). *PENGARUH KINERJA DAN KOMITMEN TERHADAP BUDAYA*. 6(1).
- 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>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Putu, G., & Jana, A. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(1), 60–67.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, IV(1), 23–31. <http://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/dianilmu/article/view/83>
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Rosydawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.
- 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.
- Sains, J., Dan, M., Indonesia, B., & Hal, J. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN JEMBER*. 8(1), 32–46.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- Siddik, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun. *Tesis*, 1–179.
- Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, L. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahaan 1)*, Syaiful Bahri 2) 1,2*. 2(1), 16–30.
- Subarkah, J., & Ma'ruf, M. H. (2020). *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. *Edunomika*, 04(01), 227–235.
- Sukma, D. (2019). *Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Riau*.
- Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceedings Universitas ...*, 158–170.
- Swasto, B. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. 7(2), 1–9.
- Tielung, J. (2019). Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Vii Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>