



DETERMINASI KINERJA KARYAWAN: SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA (LITERATUR REVIEW MSDM)

Divya Syahtana Rizqi¹, Raudita Andra Nabila²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

divvyahtana@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email:

andranabila20@gmail.com

Koresponden: Divya Syahtana Rizqi¹

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah aset utama dalam sebuah organisasi, perlu adanya pelaksanaan khusus untuk pengelolaan SDM karena tenaga kerja dapat memengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang optimal dan meningkatkan produktifitas organisasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen. Komitmen sendiri dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap suatu perjanjian antara karyawan dengan organisasi yang telah dibuat secara bersama-sama. Motivasi kerja pun juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu dapat disimpulkan, Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan memiliki peranan penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Seperti yang kita ketahui kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat

kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik juga pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pula pada perkembangan perusahaan

Seorang karyawan akan merasa memiliki kebanggaan tersendiri dari prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu perusahaan yang memiliki pikiran, perasaan, status, pendidikan serta pola pikir yang dapat dibawa ke suatu perusahaan/organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditunjang dengan adanya kesempatan pengembangan karier kepada karyawan dan kompetensi yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya. Tercapainya tujuan perusahaan/organisasi tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi saja, justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Artikel ini membahas pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi kerja terhadap kinerja kerja, suatu studi literatur Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan memiliki peranan penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Kinerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok. Kinerja Karyawan sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah (Djoko Setyo Widodo, 2017), (Ali, 2012) (Djoko Setyo Widodo, 2017); (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) and (Agussalim et al., 2016).

Sumber daya manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Sehingga secara menyeluruh, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah (Gantini s, 2017), (Natasha, 2016), (Ahmad yusran, 2018); (Ansori & Ali, 2017), (No et al., 2017), (Agussalim et al., 2020), (Widodo et al., 2020).

Komitmen

Setiap orang yang menjalankan suatu hubungan pastinya memerlukan suatu komitmen. Tanpa adanya komitmen dalam sebuah hubungan, mungkin hubungan tersebut akan berjalan kurang harmonis, karena akan sulit memahami perbedaan sudut pandang. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Komitmen adalah tidakan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, komitmen dapat diartikan sebagai bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, tindakan tertentu atau hal tertentu. Komitmen sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah (Heri Ginanjar, 2021), (Kristanty Nadapdap, 2017), (Jajang Adiftia, 2014); (Limakrisna et al., 2016), (Harini et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Yanti, et al., 2017), and (Masydzulhak et al., 2016)

Motivasi Kerja

Secara sederhana, Motivasi Kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu atau mendorong semangat untuk bekerja. Menurut Ernest J. McCormick, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya motivasi kerja, maka seseorang tidak dapat bekerja dengan maksimal dan dapat membuat seseorang merasa tertekan serta mengalami gejala depresi. Motivasi kerja seorang karyawan biasanya merupakan hal yang rumit karena melibatkan dua faktor yaitu Individual dan Organisasional. Yang tergolong ke dalam faktor individual yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong ke dalam faktor organisasional yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama rekan kerja.

Motivasi Kerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah (Ummul Chair, 2020) (Olivia Theodora, 2015), (Lidia Lusri, 2017); (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Rivai et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2017), (Bastari et al., 2020), (Masydzulhak et al., 2016), (Aima et al., 2017).

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Perbedaan dengan artikel terdahulu	Persamaan dengan artikel ini
1	Gantini S (2017)	Pengaruh Sumber Daya Mnesia terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan pada metode penelitian yakni artikel tersebut menggunakan metode penelitian tambahan berupa Kata – kata dan tindakan dari orang yang diwawancarai.	Persamaannya adalah membahas sistem kinerja kerja pada beberapa faktor
2	(Natasha, 2016)	Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan	menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis statistik yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi.	Peningkatan SDM mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Heri ginanjar	Pengaruh Komitmen	Pembuatan kesimpulan dilakukan berdasarkan penelitian	Membahas pengaruh komitmen terhadap kinerja

	(2021)	terhadap Kinerja Karyawan		kerja yang dapat meningkatkan ikatan antar pekerja.
4	Jajang adiftia, 2014	Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan	Membahas tentang komitmen organisasi kecil dan meminimalisir absensi karyawan	Persamaan adalah membahas peningkatan disiplin kerja dengan meningkatkan komunikasi yang baik
5	Lidia Lusri, 2017	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan	Membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel.	Persamaan membahas motivasi kinerja kerja terhadap karyawan
6	Ummul chair (2020)	Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	peneliti menggunakan skala likert yaitu skala pengukuran yang mengukur sikap atau pendapat seseorang atau fenomena sosial	menjelaskan hierarki kebutuhan (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara off line di perpustakaan dan secara online yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Sonny Sumarsono (2003) mengartikan bahwa sumber daya manusia mempunyai beberapa pengertian yaitu sumber daya manusia adalah usaha kerja yang bermanfaat bagi keberlangsungan produksi. Sedangkan makna yang kedua, sumber daya manusia merupakan kelompok manusia yang terdiri dari manusia yang memiliki kemampuan untuk memberikan jasa. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja daripada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2019:35) mendefinisikan “Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen yaitu:

- a) Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
- b) Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi.
- c) Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- d) Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan. Menurut Samsuddin (2009) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Alasan meningkatnya motivasi kerja pada tiap –tiap karyawan tentunya beragam, berikut Hal – hal yang mempengaruhi tingkat motivasi pekerja

- a) **Kebutuhan fisik**
Berhubungan dengan kebutuhan utama, dasar yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk hidup.
- b) **Kebutuhan keamanan**
Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang.
- c) **Kebutuhan sosial**
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat.
- d) **Kebutuhan penghargaan**
Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.
- e) **Kebutuhan aktualisasi diri**
Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti di bawah ini :

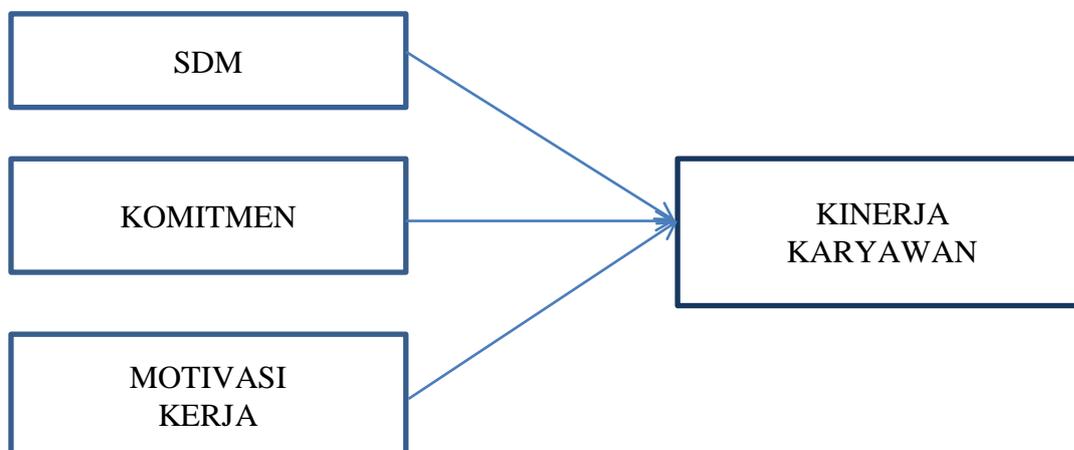


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian studi literatur review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka:

Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya :

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

- a) Kreativitas: (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020b), (C.C. Widayati et al., 2020).
- b) Pengetahuan: (Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020a), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana Ali Brata, Husani, Hapzi, 2017), and (Toto Handiman & Ali, 2019).
- c) Kepemimpinan: (Limakrisna et al., 2016), (Bastari et al., 2020), (Anwar et al., 2020), (Ali et al., 2016), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017), (Chauhan et al., 2019), (Elmi et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dapat juga di interpretasikan: pengaruh dari Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan yang menerangkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang diperlukan agar kinerja karyawan dapat tercapai sesuai harapan.

pengaruh serta hubungan komitmen terhadap kinerja karyawan yang menerangkan bahwa komitmen adalah keadaan saat seorang karyawan memihak kepada organisasi tertentu

untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi dimana hal ini sangat diperlukan adanya komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Pada artikel ketiga yang membahas tentang pengaruh serta hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menerangkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh untuk menunjang kinerja karyawan karena motivasi merupakan keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar tercapainya tujuan perusahaan. banyak hal yang menjadi pengaruh meningkatnya motivasi kerja pada tiap –tiap karyawan seperti kebutuhan sosial dan kebutuhan fisik.

Saran

Komitmen dan motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan agar adanya ikatan emosional antar karyawan yang berdampak positif pada tujuan suatu perusahaan atau organisasi agar tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik, hal ini juga dapat menjadi penunjang agar adanya pengembangan sumber daya manusia paada suatu perusahaan atau organnisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Agussalim, M., Ndraha, H. E. M., & Ali, H. (2020). The implementation quality of corporate governance with corporate values: Earning quality, investment opportunity set, and ownership concentration analysis. *Talent Development and Excellence*.
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*.
- Ali, H., Mukhtar, & Sofwan. (2016). Work ethos and effectiveness of management transformative leadership boarding school in the Jambi Province. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Anwar, K., Muspawi, M., Sakdiyah, S. I., & Ali, H. (2020). The effect of principal's leadership style on teachers' discipline. *Talent Development and Excellence*.
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Brata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies CoBrata, Husani, Hapzi, Baruna Hadi Shilvana AliBrata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of t. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Desfiandi, A., Fionita, I., & Ali, H. (2017). Implementation of the information systems and

- the creative economy for the competitive advantages on tourism in the province of Lampung. *International Journal of Economic Research*.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Kedu). Balai Pustaka.
- Dina, N. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Haji Masagung (ed.)).
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Hadjimanolis, A. (2000). "An Investigation of Innovation Antecedents in Small Firms in the Context of Small Developing Country" (Vol. 30). R&D Management.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (200 C.E.). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. In *Journal of Research in Business and Management*.
- Mukhtar, Risnita, Saifillah, M. S., & Ali, H. (2016). Effect of knowledge management and work commitment to employees satisfaction services (Study on teacher Madrasah Aliyah Country Jambi Province). *International Journal of Economic Research*.
- Mangkunegara. (2005). *Mangkunegara(2005:15) mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. 15*.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, K. (1990). *Peranan Perhitungan Produktivitas Kaitannya dengan Kebijakan*. Depnaker RI Triwulan/I/1989/1990).
- Mathis & Jaskson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah : Sadeli & Bayu*. Salemba Empat.
- No, P., Sanusi, A., Desfiandi, A., Ali, H., St, A. B., & Ct, R. A. (2017). PERFORMANCE-BASED ON THE HIGHER EDUCATION QUALITY IN PRIVATE COLLEGES. *Proeeding MICIMA*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020a). Entrepreneurial supply chain management competence: Predictors of work motivation advocate. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2020b). The influence of work motivation, entrepreneurship knowledge and advocate independence on advocate performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.

- Richardo, Hussin, M., Bin Norman, M. H., & Ali, H. (2020). A student loyalty model: Promotion, products, and registration decision analysis-Case study of griya english fun learning at the tutoring institute in wonosobo central Java. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Riyanto, S., Yanti, R. R., & Ali, H. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Richard Luecke. (2006). *Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kreatifitas dan inovasi seperti; lingkungan, pimpinan, budaya organisasi, struktur organisasi, kemampuan perusahaan*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Saydam. (1996). *bahwa pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai salah satunya adalah pembinaan loyalitas*.
- Shadily, H. (1982). *Ensiklopedi Indonesia*. Ichtiar Baru.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Prehalindo.
- Toto Handiman, U., & Ali, H. (2019). The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment. In *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*.
- Widayati, C.C., Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(3).
- Widayati, Christina Catur, Ali, H., Permana, D., & Nugroho, A. (2020). The role of destination image on visiting decisions through word of mouth in urban tourism in Yogyakarta. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Ali, H. (2020). The influence of good governance, culture, and performance in increasing public satisfaction and implication to public trust: Study in Indonesian government. *Talent Development and Excellence*.
- Yacob, S., Sucherly, Sari, D., Mulyana, A., & Ali, H. (2020). An Optimising strategy for minimarket modern retail business performance in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.