

# HASIL CEK\_5788 PUPUT

*by Psikologi 5788 Puput*

---

**Submission date:** 06-Mar-2023 01:39PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2030037502

**File name:** 5788\_PUPUT\_dkk\_2022.pdf (355.56K)

**Word count:** 3940

**Character count:** 26572



## Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi

### *Employee Performance: Factors That Influence*

<sup>1</sup> Puput Yolanda<sup>(1\*)</sup>, Herlina Siwi Widiana<sup>(2)</sup> & Erita Yuliasesti Diah Sari<sup>(3)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Disubmit: 04 September 2021; Diproses: 07 Juni 2022; Diaccept: 31 Oktober 2022; Dipublish: 16 Desember 2022

\*Corresponding author: [puput.yolanda07@gmail.com](mailto:puput.yolanda07@gmail.com)

#### Abstrak

<sup>1</sup> Kinerja merupakan suatu hal yang penting karena perusahaan atau organisasi akan berjalan baik jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan dapat memperbaiki kekurangan seiring dengan perkembangan waktu dan zaman. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja semakin bervariasi dengan perkembangan penelitian di bidang kinerja, hal tersebut tidak lepas dari penelitian sebelumnya. Beberapa faktor yang pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti terdahulu yaitu motivasi kerja, stres kerja, *reward*, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, *adversity question*, komitmen, komunikasi, *organizational citizen behavior*, keamanan, dan pengalaman. Faktor-faktor tersebut akhirnya mampu menstimulasi para ahli untuk terus menguji ataupun mencari faktor yang memengaruhi dengan tujuan untuk melihat faktor apa saja yang dapat memengaruhi seseorang dalam mengerjakan, memenuhi, dan mencapai sebuah tujuan organisasi, sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik. Tulisan ini membahas tentang studi kinerja karyawan dari berbagai literatur terkait faktor kinerja karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dari berbagai waktu.

**Kata Kunci:** Kinerja; Karyawan; Faktor Yang Mempengaruhi.

#### Abstract

*Performance is an important thing because the company or organization will run well if employees have high performance. Employees can correct deficiencies over time and times. The factors that affect performance are increasingly varied with the development of research in the field of performance, this cannot be separated from previous research. Some of the factors that have been previously studied by previous researchers are work motivation, work stress, rewards, work environment, intrinsic rewards, organizational culture, job satisfaction, training and development, leadership, adversity questions, commitment, communication, organizational citizen behavior, security, and experience. These factors are finally able to stimulate experts to continue to test or look for influencing factors with the aim of seeing what factors can influence a person in doing, fulfilling, and achieving an organizational goal, so that employees can have good performance. This paper discusses employee performance studies from various literature related to employee performance factors in a company or organization based on previous studies from various times.*

**Keywords:** Performance; Employees; Factors That Influence.

**How to Cite:** Yolanda, Puput., Widiana, Herlina Siwi. & Sari, Erita Yuliasesti Diah. <sup>1</sup> 2022, Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi, *Jurnal Diversita*, 8 (2): 148-157.

## PENDAHULUAN

Dunia industri dan organisasi tidak terlepas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, baik itu pekerjaan yang mudah sampai pekerjaan yang sulit dan menuntut untuk ketelitian yang tinggi. Terlebih lagi kesulitan dari pekerjaan itu sendiri memiliki tingkatannya sesuai dengan tujuan dan capaian suatu organisasi. Sebuah variabel dapat menjadikan seseorang memiliki kinerja tinggi maupun rendah, sehingga kinerja seseorang dapat kita lihat berdasarkan dari apa yang memengaruhinya.

Sebuah perusahaan atau organisasi tentunya memiliki faktor-faktor yang tentunya dapat berpengaruh terhadap seorang karyawan, baik itu yang berasal dari diri individu, lingkungan, maupun tugas itu sendiri. Hal tersebut dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan yang dari kinerjanya baik menjadi menurun ataupun dari kinerja yang kurang baik dapat jadi lebih baik dari sebelumnya. Tindakan perusahaan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dapat memengaruhi faktor kinerja karyawan agar terciptanya kinerja karyawan dengan kualitas yang tinggi. Maka dari itu dalam mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi perusahaan dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment*.

Terdapat beberapa definisi kinerja yang disampaikan oleh ahli yaitu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robins & Judge (2015) kinerja adalah tanggung jawab dan

kewajiban yang dilakukan agar dapat memberi kontribusi terhadap barang dan jasa terhadap tugas-tugasnya yang berkaitan dengan administratif. Jadi kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap produk dan jasa.

Faktor yang memengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Adapun faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Robins & Judge (2017) Kinerja lebih dipengaruhi oleh kinerja tugas, kewargaan dan kontra produktivitas. Pradhan & Jena (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku dari pengetahuan seseorang dan kemampuan dalam beradaptasi serta membangun hubungan interpersonal yang baik. Gibson (1996) menjelaskan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang memengaruhi perilaku kerja dan kinerja, yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Variabel individu adalah keterampilan, kemampuan, latar belakang dan demografi yang dimiliki oleh seseorang. Kemudian organisasi sendiri terdiri atas sumber daya yang dimiliki, kepemimpinan dari seorang pemimpin, imbalan yang diterima, struktur organisasi, dan desain dari pekerjaan itu sendiri. Terakhir ialah variabel psikologi yang terdiri dari sikap, persepsi, motivasi, dan kepribadian seseorang. Untuk dapat

meningkatkan kinerja yang tinggi di suatu perusahaan maka perlu diketahui faktor dominan apa saja yang memengaruhi kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.

Penulis telah menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari literatur dan penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian yang didapatkan bervariasi dan terdapat kesamaan dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, namun disisi lainnya juga menemukan faktor yang berbeda untuk yang mempengaruhi Kinerja. Menurut penulis, hal tersebut dapat terjadi karena adanya perbedaan asal daerah penelitian dan perbedaan subjek yang diteliti sehingga hasil penelitian mendapatkan beberapa faktor yang sama dan beberapa faktor lainnya.

Banyak sekali penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam mencari apa saja faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, mulai dari faktor internal maupun dari faktor eksternal. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas serta memberi pelayanan yang baik terhadap organisasi maupun kepada penerima jasa. Seorang pekerja memiliki alasan untuk tetap memilih memenuhi tugasnya dan mencapai tujuan awal saat ia memilih bekerja, atau memilih bekerja tanpa tujuan dan capaian sehingga pekerjaan tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan diatas maka penulis ingin mengkaji apa saja faktor-faktor yang muncul dan dapat memengaruhi kinerja karyawan dan variabel apa saja yang dapat memoderatori sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan kajian dari berbagai literatur (literatur review) dari berbagai sumber yang digali berdasarkan mencari, membaca dan menyaring informasi penelitian yang telah dilakukan (Creswell, 2003). Literatur review adalah pengumpulan data dengan membaca, mencatat dan kemudian diolah untuk dijadikan sebuah tulisan berdasarkan variabel yang akan diangkat menjadi topik pembahasan (Nursalam, 2008)

Kajian literatur ini dapat ditelusuri dari berbagai sumber baik dari buku, penelitian, dan terbitan lainnya yang akan menghasilkan sebuah isu-isu tertentu. Peneliti dapat melakukan identifikasi terkait suatu teori, mengembangkan dan mencari kesenjangan dari setiap teori atau penelitian yang telah dilakukan (Bettany, 2012). Peneliti terlebih dahulu menelusuri informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan teknik sitasi (*citation*) untuk mengetahui sumber yang sebenarnya dalam mengutip sumber asli dan mengutip sesuatu. Berdasarkan sumber-sumber tersebut, peneliti melakukan analisis dan membandingkan hasil penelitian dan sumber satu dengan yang lainnya untuk meringkas dan mencari kesamaan serta perbedaannya. Metode tersebut efektif untuk membantu peneliti dalam mengkaji kinerja karyawan berdasarkan faktor yang memengaruhinya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis mencoba mengkaji penelitian terdahulu tentang faktor yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan jurnal yang telah penulis baca dan telah penulis pahami bahwa hampir semua penelitian

yang membahas tentang kinerja banyak dikaji sebagai variabel tergantung, apapun faktor yang muncul seperti faktor individu, psikologis, ataupun lingkungan selalu akan berujung dengan melihat kinerja dari seorang karyawan dan setiap apapun yang terjadi di ruang lingkup pekerjaan akan berujung pada kinerja.

Penelitian yang penulis baca dapatkan hampir tidak ada penelitian yang menjadikan kinerja sebagai variabel bebas, dan beberapa penelitian lainnya ada yang menambahkan variabel moderator atau mediator untuk menghubungkan dan menguatkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penulis menganalisis penelitian-penelitian terdahulu tentang posisi kinerja dalam sebuah penelitian dijadikan sebagai variabel bebas, tergantung, atau moderator dan mediator serta melihat faktor-faktor yang kemungkinan akan muncul dan dapat memengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

Pertama adalah penelitian dari Kotteeswari & Sharief (2014) yang meneliti tentang stress kerja terhadap kinerja karyawan, mereka menjadikan kinerja sebagai variabel tergantung dan stres kerja sebagai variabel bebas atau yang memengaruhi. Peneliti tersebut ingin melihat bagaimana stres kerja dapat memengaruhi kinerja sehingga kinerja lebih tepat dijadikan variabel tergantung. Hasil penelitian tersebut mendapatkan bahwa stress kerja memengaruhi kinerja pekerjaan karyawan.

Iqbal, Ahmad, Haider, Batool, & Ulain (2013) meneliti tentang penilaian kinerja yang dimoderatori oleh motivasi terhadap kinerja karyawan, mereka menjadikan kinerja sebagai variabel tergantung, dan penilaian kinerja sebagai

variabel bebas dan motivasi dijadikan mvariabel moderator. Sehingga hasil yang didapatkan dari penelitian tersebut ditemukan ada pengaruh dari penilaian kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga memperkuat hubungan penilaian kinerja dengan kinerja karyawan.

Gohari, Ahmadloo, Boroujeni, & Hosseinipour (2013) dalam penelitiannya tentang reward dan motivasi karyawan dengan kinerja, para peneliti tersebut menjadikan kinerja sebagai variabel tergantung dan motivasi sebagai variabel bebas dengan reward sebagai variabel moderator. Sehingga mendapatkan hasil bahwa reward memengaruhi kinerja karyawan dan memengaruhi motivasi karyawan, serta motivasi juga memengaruhi kinerja karyawan, dimana saat imbalan yang diberikan akan sesuai dengan hasil yang didapat sehingga dirasa bisa memotivasi karyawan dan efeknya adalah karyawan akan berkinerja dengan baik.

Terdapat kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dkk (2013) dan Gohari (2013) dimana kedua penelitian itu memakai variabel moderator dalam melakukan penelitian namun variabel yang moderator yang mereka gunakan berbeda, penelitian Iqbal menggunakan variabel moderator motivasi sedangkan Gohari menggunakan reward sebagai variabel moderator. Penelitian lain yaitu Zameer, Alireza, Nisar, & Amir (2014) di Pakistan juga meneliti tentang faktor motivasi yang memengaruhi kinerja, mereka masih menempatkan kinerja sebagai variabel tergantung yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain, salah satunya adalah motivasi yang mereka jadikan sebagai variabel bebas.



Hasil yang mereka dapatkan adalah motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan industri minuman di Pakistan, perusahaan akan menjadi terarah dan kinerja akan meingkat dengan positif ketika manajemen menempatkan fokus mereka pada motivasi karyawan.

Kazan (2013) meneliti beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan motivasi, kedua variabel bebas tersebut dijadikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian tersebut masih menjadikan kinerja sebagai variabel tergantung yang melihat kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasilnya adalah perubahan dalam lingkungan kerja fisik yang memunculkan penurunan dalam hasil kerja atau kinerja karyawan dan perubahan motivasi menimbulkan kenaikan terhadap kinerja karyawan, hanya saja penelitian yang dilakukan hanya di bank milik negara, ia mengungkapkan bahwa hasil akan bisa lebih baik jika memiliki pembanding dari bank swasta lainnya.

Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014) juga meneliti dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat faktor lain yang ternyata juga mempengaruhi kinerja yaitu penghargaan intrinsik. Penelitian mereka masih sama dengan penelitian sebelumnya, dimana kinerja dijadikan sebagai variabel tergantung lalu motivasi dan penghargaan intrinsik sebagai variabel bebas yang dapat memengaruhi kinerja di perusahaan.

Shaikh, Tunio, & Shah, (2017) menyampaikan penelitian yang mereka lakukan dengan menetapkan kinerja sebagai variabel tergantung, lalu motivasi, komunikasi dan stres kerja sebagai variabel bebas menunjukkan

bahwa stres kerja, motivasi dan variabel komunikasi pada saat yang sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Hameed & Abdul (2011) meneliti tentang faktor yang memengaruhi kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel tergantung. Hasil penelitiannya adalah budaya organisasi memengaruhi kinerja karena budaya organisasi menentukan bagaimana hal-hal dilakukan, filosofi lingkungan kerja, target kinerja dan stabilitas organisasi.

Anthony (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja dan komitmen manajemen lah faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan, adapun variabel tergantung penelitiannya masih sama dengan penelitian lainnya yaitu kinerja dan variabel bebas penelitiannya yaitu komitmen dan lingkungan kerja. Peneliti lain yaitu Aboazoum, Nimran, & Musadieg (2015) mengungkapkan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor dari 4 faktor yang diteliti yaitu budaya organisasi, kepuasan pekerjaan, serta pelatihan dan pengembangan.

Temuan yang menunjukkan bahwa faktor stres di tempat kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam penelitiannya mereka menganalisis faktor apa saja yang memungkinkan untuk memengaruhi kinerja, lalu faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai variabel bebas untuk melihat kinerja dari seorang karyawan dan kinerja masih dijadikan sebagai variabel tergantung. Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel moderator ataupun mediasi yang menguatkan variabel bebas ataupun variabel tergantung.

Diamantidis & Chatzoglou, (2019) menemukan terdapat hubungan yang positif antara motivasi, pelatihan, kepemimpinan, kondisi kerja dengan kinerja. Variabel yang dijadikan sebagai variabel tergantung masih kinerja dan variabel bebas yang dijadikan sebagai faktor yang memengaruhi adalah motivasi, pelatihan, dan kondisi kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa variabel yang dijadikan sebagai variabel bebas tersebut memengaruhi kinerja karyawan di hotel pemerintah.

Sinawi, Piaw, & Idris (2015) hasilnya juga menemukan bahwa pelatihan dan penilaian kinerja adalah faktor yang memengaruhi kinerja layanan karyawan, penelitian ini menggunakan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel tergantung dan pelatihan sebagai variabel moderator.

Pelatihan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap layanan kinerja. Sedangkan penilaian kinerja adalah prediktor terbaik dari variabel dependen yang paling banyak pengaruh signifikan dalam memprediksi kinerja layanan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar layanan kinerja karyawan tergantung pada kualitas pelatihan dan penilaian kinerja mereka. Sehingga untuk meningkatkan layanan kinerja, organisasi harus mengkonfirmasi pelatihan efektif mereka serta penilaian kinerja.

Masih banyak penelitian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Ghebreorgis (2018) juga meneliti faktor yang dapat memengaruhi kinerja yang menunjukkan antara motivasi, pelatihan, kondisi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang

positif dan signifikan. Penelitian ini masih menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel tergantung yang nantinya dapat dipengaruhi oleh variabel bebas, lalu motivasi, pelatihan, kondisi kerja menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Adapun hasil yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan yang terjadi pada hotel pribadi daripada hotel pemerintah di Indonesia, tetapi penulis tidak menemukan variabel moderator ataupun mediasi didalam penelitian tersebut. Sehingga penelitian tersebut sama dengan beberapa penelitian yang telah penulis jelaskan di atas, penelitian berfokus pada faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Abuhashesh, Al-Dmour & Ed Masa'deh (2019) mendapatkan hasil bahwa faktor-faktor yang menjadi fokus adalah upah kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, stres pelatihan dan keamanan pekerjaan. Variabel bebas adalah kepuasan kerja, upah, budaya organisasi, stress, pelatihan, dan keamanan, adapun variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penulis tidak menemukan faktor yang memoderatori ataupun memediasi kinerja karyawan dan faktor yang lainnya.

Penelitian tersebut menemukan bahwa antara stres dan kinerja karyawan memiliki hubungan negatif. Mereka menemukan pengaruh seperti pengawas yang agresif, komunikasi yang buruk, pelatihan yang tidak memadai, ambiguitas peran, dan konflik peran dapat meningkatkan tingkat stres terkait pekerjaan. Tingkat stres yang luar biasa secara alami akan menyebabkan penurunan kinerja.

Lubis (2018) tentang penelitian *adversity question* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan, dimana *adversity question* sebagai variabel bebas dan kinerja masih menjadi variabel tergantung. Sari & Hadijah (2016) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan stimulus kepada karyawan.

Diniaty & Fairus (2014) juga mengungkapkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengalaman karyawan, hal ini karena regresinya paling besar dari variabel lainnya. Penelitian ini masih sama dengan penelitian sebelumnya dimana kinerja masih dijadikan sebagai variabel tergantung dan pengalaman kerja dan pengembangan pegawai menjadi variabel bebas yang nantinya memengaruhi kinerja.

Irawan, Maarif, & Affandi (2015) meneliti kinerja sebagai variabel tergantung dan faktor lainnya seperti faktor individu, psikologi dan organisasi sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu dibandingkan dengan faktor lainnya.

Beberapa penelitian lainnya juga menyampaikan apa saja yang ditemukan dalam penelitian terkait faktor yang mempengaruhinya. Menurut Lucky & Rosmadi (2018) melakukan penelitian pengembangan karir pelatihan dan *reward* sebagai variabel bebas dan kinerja

karyawan sebagai variabel tergantung, penelitian tersebut memiliki pengaruh yang signifikan ketika digabungkan dalam satu penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa yang paling dominan adalah pengembangan karir karyawan sehingga organisasi dapat berkembang dan maju di masa akan datang, selain itu pengembangan organisasi bisnis dapat terwujud apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik.

Sari & Susilo (2018) juga menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu *organizational citizenship organizational behavior* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat perusahaan menciptakan perilaku *organizational citizenship behavior* maka semakin optimal kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya semakin puas karyawan terhadap gaji, rekan kerja, atasan, promosi dan pekerjaan itu sendiri maka semakin tinggi kualitas dan kuantitas kerja serta ketepatan kerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan *organizational citizen behavior* sebagai variabel mediator dan kinerja sebagai variabel tergantung.

Terakhir yaitu penelitian Ghoniyah & Masurip (2011) penelitian menunjukkan hasil signifikan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Faktor yang dijadikan sebagai variabel tergantung sama dengan penelitian yang lainnya yaitu kinerja dengan kepemimpinan, komitmen dan lingkungan sebagai variabel bebas.

Semakin bagus kepemimpinan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan,



begitu juga dengan lingkungan dan komitmen di dalam sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian-penelitian yang penulis sampaikan tersebut ternyata memiliki beberapa kesamaan, diantaranya adalah motivasi yang paling banyak diteliti oleh peneliti berdasarkan sumber penelitian yang penulis uraikan diatas.

Faktor kedua adalah pelatihan yang terbanyak dibahas oleh beberapa peneliti dalam penelitian yang penulis uraikan sebanyak enam penelitian yang membahas tentang pelatihan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor lain yang memiliki kesamaan antar penelitian adalah stres yang diteliti oleh tiga penelitian, stres kerja dijadikan sebagai variabel bebas dalam memengaruhi kinerja.

Penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan dalam faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja yang diteliti oleh empat peneliti dan menghasilkan respon yang sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian yang dilakukan adalah jumlah faktor yang ditemukan oleh peneliti, adapun perbedaan yang ditemukan oleh peneliti adalah faktor komitmen, komunikasi, *adversity quetions*, *organizational citizen behavior*, keamanan, dan pengalaman, beberapa penelitian tidak meneliti faktor-faktor tersebut sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

## SIMPULAN

Penjelasan yang telah penulis uraikan di atas merupakan hasil dari literatur yang telah dibaca dan penulis rangkum untuk dapat dijadikan bahan bacaan tentang faktor apa saja yang

berpengaruh dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas didapatkan bahwa kinerja lebih diutamakan sebagai sebagai variabel tergantung dalam sebuah penelitian dibandingkan menjadi sebuah variabel bebas, hal tersebut dikarenakan apapun yang terjadi dalam sebuah perusahaan akan bermuara pada seberapa bagus kinerja seseorang.

Variabel bebas yang penulis temui dalam literatur tersebut adalah motivasi, stres kerja, *reward*, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, *adversity question*, komitmen, komunikasi, *organizational citizen behavior*, keamanan, dan pengalaman.

Faktor yang paling besar sumbangannya terhadap kinerja karyawan dari beberapa penelitian yang telah penulis jelaskan adalah motivasi, penelitian yang meneliti motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja lebih banyak dibandingkan faktor lainnya. Kemudian pelatihan, dilanjutkan oleh kepuasan kerja, *reward*, dan budaya juga memiliki sumbangan terhadap faktor yang memengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang ditemukan para peneliti tersebut dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, selain itu faktor-faktor yang telah disampaikan oleh peneliti terdahulu juga dapat dijadikan acuan untuk perusahaan agar perusahaan berkembang dengan baik dan memperhatikan faktor apa saja yang dapat diterapkan pada perusahaan, sehingga perusahaan dapat berkembang dan meningkatkan kinerja

karyawan untuk lebih baik lagi dan menciptakan organisasi yang produktif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aboazoum, H. M. E., Nimran, U. & Musadieg, M.A. (2015). Analysis factors affecting employees job performance in Libya. *IOSR Journal of business and Management*, 17(7), 2319-7668. <https://doi.org/10.9790/487X-17714249>
- Abuhashesh, M., Aldmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that affect employees job satisfaction and performance to increase costumers satisfactions. *Journal of Human Resource Management Research*, 1(23), 2166-2184.
- Anthony, A. E. (2017). Effects of discipline management on employee performance in organization: The case of country education office human resource departement Turkana Country. *International Academic Journal Of Human Resource And Business Administration*, 2(3), 1-18.
- Bettany, S. J. (2012). *How to do a systematic literature review in nursing: a step by step guide*. McGraw Hill Education
- Creswell, J. W. (2003). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publication
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance an empirical approach. *International Journal of Productivity And Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Sains Teknologi dan Industri*, 11(2), 297-304
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses jilid 1*. Jakarta: Binapura Aksara
- Ghebreorgis, F. (2018). Factors influencing employee performance in hotel a comparative study of government and privately owned hotels of government and privately owned hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5, 1-9.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Gohari, P., Ahmadloo, A., Boroujeni, M. B., & Hosseinipour, S. J. (2013). The relationship between rewards and employee performance interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research in Business*, 5(3), 543-570
- Hameed., & Abdul, A. W. (2011). Employee e,powerment of lectures. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(13), 224-229. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637072>
- Iqbal, N., Ahmad, N., Haider, Z., Batoo, Y., & Ulain, Q. (2013). Impact of performance appraisal on employee's performance involving the moderating role of motivation. *Journal of Motivation Business and Management Review*, 3(1), 37-56. <https://doi.org/10.12816/0002354>
- Irawan, A., Maarif, M. A., & Affanci, M. J. (2015). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di direktorat jenderal pendidikan tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 55-64. <https://doi.org/10.17358/jabm.11.55>
- Kazan, Halim. (2013). Meseasurement of employee's performance: a state bank apolication. *International Review of Management and Business Research*, 2(2)
- Kotteswari, M., & Sharief, T. S. (2014). Jobstress and its impact on employees performance a study with reference to employees working in BPOS. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(4), 18-25.
- Lubis, A. S. (2018). Pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada pengemudi taksi konvensional di kota medan). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 4(2), <https://doi.org/10.31289/jkbm.viz.1525>
- Lucky, M., & Rosmadi, N. (2018). Optimalisasi kinerja karyawan dalam pengembangan organisasi bisnis. *Jurnal Ekonomi Perbankan Syariah*, 5(2)
- Mankunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- Nursalam. (2008). *Konsep dan metode keperawatan*. Salemba Medika
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Salemba Empat
- Sinawi, S. A., Piaw, C. Y., & Idris, A. R. (2015). Factors influencing the employees service performance in ministry of education in sultanate of Oman. *Procedia Social and Behavioral Scienses*, 197, 23-30, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.043>

- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 64(1).
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016) Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204, <https://doi.org/10.17509/jpm.vii.3389>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Busines and Management Online*, 6(23).
- Shaikh, M. R., Tunio, R. A., & Shah, I. A. (2017). Factors affecting to employee performance a study of islamic Banks. *International Journal of Academic Research In Accounting Finance and Management*, 7(1), 312-321, <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v7-i1/2722>
- Zameer, H., Alireza. S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298, <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>

# HASIL CEK\_5788 PUPUT

---

## ORIGINALITY REPORT

---

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[ojs.uma.ac.id](http://ojs.uma.ac.id)

Internet Source

7%

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 4%

Exclude bibliography  On