

## **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur**

**Evan Yosua Mangasi<sup>1\*</sup>, Selamat W. Hia<sup>2</sup>**

<sup>1)</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Kwik Kian Gie School Of Business

Jl. Yos Sudarso, Jakarta Utara 14350

<sup>2)</sup> Productivity Center of Excellence

Email: hiaevanyosua@gmail.com\*, dan selamat.walmanto@gmail.com.

### **Abstrak**

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi untuk kemajuan dan sustainability pertumbuhan perusahaan. Artikel ini membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga para pimpinan perusahaan dan karyawan dapat memahami dan fokus pada peningkatan faktor tersebut. Metode yang digunakan adalah kajian literatur yang dilakukan terhadap 30 jurnal yang sudah diseleksi dengan topik faktor yang memengaruhi kinerja. Metode yang digunakan dalam menseleksi jurnal adalah mencari jurnal-jurnal yang melakukan penelitian terkait kinerja dan faktor yang mempengaruhinya. Penelitian dalam jurnal dilakukan terhadap berbagai jenis industri di Indonesia. Rentang waktu penerbitan jurnal adalah tahun 2012 sampai tahun 2023. Berdasarkan analisa frekuensi ditemukan 23 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dari 23 faktor yang ditemukan, terdapat 3 faktor yang menduduki ranking teratas paling banyak muncul dalam jurnal. Ketiga faktor tersebut adalah motivasi kerja, pelatihan dan gaya kepemimpinan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka motivasi kerja harus ditumbuhkan dari dalam diri individu. Dalam kaitan itu penting peranan pemimpin sebagai motivator yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan. Selain itu, melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kemampuan dan keterampilan mereka meningkat dan hal itu berdampak pada peningkatan kinerja.

**Kata Kunci:** Karyawan; Kinerja; Motivasi; Pelatihan; Kepemimpinan.

### **Abstract**

*Employee performance is very important for organizations for the progress and sustainability of company growth. This article discusses the factors that influence employee performance in Indonesia. The purpose of this study is to determine the factors that affect employee performance, so that company leaders and employees can understand and focus on improving these factors. The method used is a literature review conducted on 30 selected journals on the topic of factors affecting performance. The method used in selecting journals is to search for journals that conduct research related to performance and the factors that influence it. Research in journals was conducted on various types of industries in Indonesia. The time span of journal publication is from 2012 to 2023. Based on frequency analysis, 23 factors were found to influence employee performance. Of the 23 factors found, there are 3 factors that top the most appearing in the journal. The three factors are work motivation, training and leadership style. If the company wants to improve employee performance, work motivation must be grown from within the individual. In this regard, the role of the leader as a motivator that can generate employee motivation is important. In addition, through training provided to employees, their abilities and skills increase and this has an impact on improving performance.*

**Keywords:** *Employee; Performance; Motivation; Training; Leadership.*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan dituntut untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan secara keseluruhan (Latief, 2019). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung kinerja sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil jika tidak memiliki karyawan atau SDM yang mumpuni (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Perusahaan membutuhkan SDM yang handal baik untuk level pemimpin maupun sebagai pegawai pada semua tingkatan. Semua SDM merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Di sisi lain, kualitas SDM yang rendah dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan (Mulyani, 2019).

Setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, bahkan sedapat mungkin berusaha meningkatkannya (Kristiana et al., 2021). Hal tersebut dibutuhkan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan kata lain, untuk terus bertumbuh dan berkembang perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik sehingga dapat mencapai target atau melebihi target yang diinginkan oleh Perusahaan (Ataunur & Ariyanto, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu (Kristiana et al., 2021). Untuk menilai kinerja yang optimal di dalam perusahaan dapat diukur melalui hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan dan data penilaian kinerja yang dimiliki oleh perusahaan lalu dibandingkan dengan standard yang sudah dibuat oleh Perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) (Ataunur & Ariyanto, 2016).

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan di Indonesia menggunakan kajian literatur terhadap artikel yang dipublikasikan di jurnal yang terbit di Indonesia pada kurun waktu tahun 2012-2023. Metode yang digunakan adalah kajian literatur pada jurnal-jurnal yang membahas mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat menjadi acuan bagi perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat lebih fokus melakukan perbaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah literature review. Tahap pertama yang dilakukan adalah menentukan judul dan tahap kedua mengumpulkan jurnal. Tahap ketiga adalah seleksi jurnal yang melakukan penelitian terkait kinerja dan faktor yang mempengaruhinya. Penelitian dalam jurnal dilakukan terhadap berbagai jenis industri di Indonesia.

Rentang waktu penerbitan jurnal adalah tahun 2012 sampai tahun 2023. Pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat Google Scholar. Pada tahap keempat dilakukan analisis data menggunakan metode analisa frekuensi. Berdasarkan hasil analisa frekuensi akan dilakukan pemetaan dan rangkuman hasil. Pemetaan dilakukan untuk mencari dan mengelompokkan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan. Tahapan metode penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Langkah Metode Penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pencaharian literature yang membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Indonesia, ditemukan 30 jurnal yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Penelitian Terkait Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

No	Tahun	Judul Penelitian	Faktor-faktor	Hasil
1	2021	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Rofiliana & Rofiuddin, 2021).	Gaya Kepemimpinan	Positif
			Lingkungan Kerja	Positif
			Etika Kerja Islami	Tidak Berpengaruh
			Kepuasan Kerja	Tidak Berpengaruh
2	2020	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suwanto, 2020).	Kemampuan Kerja	Positif
			Displin Kerja	Positif
3	2012	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar (Latief, 2019).	Motivasi Kerja	Positif
			Kompensasi	Positif
4	2017	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru (Devita, 2017).	Kemampuan Kerja	Positif
			Keterampilan Kerja	Positif
			Motivasi Kerja	Positif
			Gaji	Positif
5	2022	Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Irwan Usman, 2022).	Kompensasi	Positif
			Gaya Kepemimpinan	Positif
			Motivasi Kerja	Positif
			Displin Kerja	Positif
6	2021	Analisa Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di RSUD Islami Mutiara Bunda (Kristiana et al., 2021).	Lingkungan Kerja	Positif
			Gaji	Positif
7	2020	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya (Septiana & Widjaja, 2020).	Stress	Negative
			Beban Kerja	Positif Significant
			Lingkungan Kerja	Positif Significant
8	2021	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang (Foeh et al., 2021).	Gaya Kepemimpinan	Positif Significant
			Displin Kerja	Tidak Berpengaruh
			Pelatihan Kerja	Positive Significant
9	2022		Kompensasi	Positif

No	Tahun	Judul Penelitian	Faktor-faktor	Hasil
		Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja (Sanaba et al., 2022).	Motivasi Kerja	Positif
			Lingkungan Kerja	Positif
10	2018	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam Dan Karimun) (Setyawan, 2018).	Motivasi Kerja	Positif
				Tidak Significant
			Pengembangan Karir	Negative
				Tidak Significant
			Lingkungan Kerja	Negative
				Tidak Significant
			Penghargaan	Positif
				Significant
			Kepuasan Karyawan	Positif
			Significant	
		Perilaku Karyawan	Positif	
			Significant	
		Gaya Kepemimpinan	Positif	
			Significant	
11	2013	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Supatmi et al., 2016).	Pelatihan Kerja	Positif
				Significant
			Kompensasi	Positif
				Significant
12	2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Safitri, 2019).	Pelatihan Kerja	Positif
13	2023	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Yhonanda Harsono, 2023).	Pelatihan Kerja	Positif
			Disiplin Kerja	Positif
14	2023	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Humaira et al., 2020).	Kompetensi	Positif
				Significant
			Pelatihan	Tidak Significant
			Pengembangan Karir	Positif
				Significant
15	2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. (Sukmawati et al., 2020).	Gaya Kepemimpinan	Positif
				Significant
			Komunikasi	Positif
				Significant
			Pelatihan Kerja	Positif tidak Significant
			Etos Kerja	Positif
				Significant
			Karakteristik Individu	Positif
				Significant
16	2021	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (As'ad, 2021).	Kompetensi	Positif
				Significant
			Motivasi Kerja	Positif
				Significant
			Lingkungan Kerja	Positif
				Significant
17	2020	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT, Batang Hari Barisan (Abdul Kadir, 2018)	Motivasi Kerja	Positif
				Significant
			Lingkungan Kerja	Negative
				Tidak Significant
18	2021		Motivasi Kerja	Positif

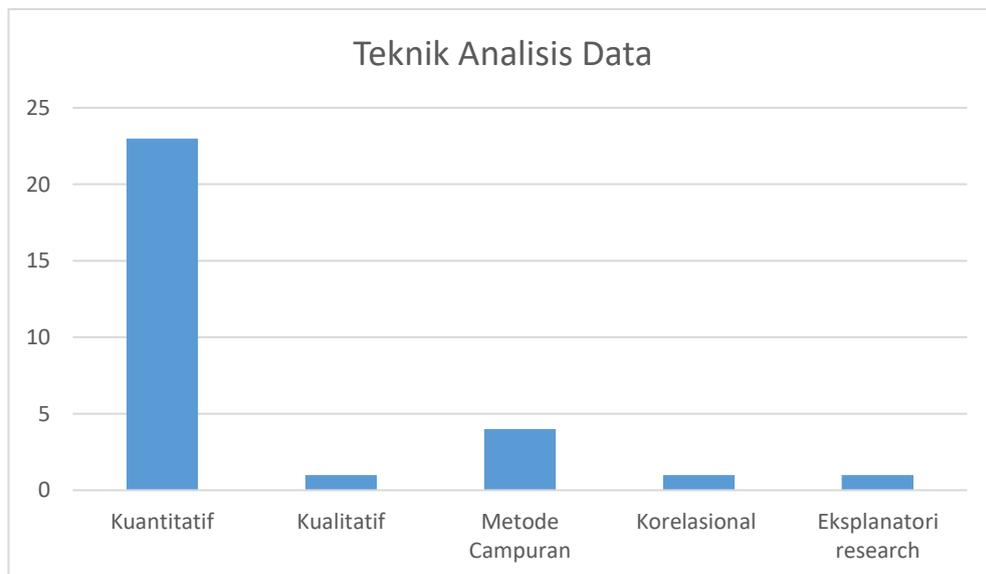
No	Tahun	Judul Penelitian	Faktor-faktor	Hasil
		Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibundadi Kota Makassar (Dipoatmodjo et al., 2021).	Lingkungan Kerja	Positif
19	2020	The Effect Of Training On Employee Performance Of PT Astra International Tbk -Toyota Sales Operation (AUTO2000) Soekarno Hatta Bandung Branch (Mahardika & Luturlean, 2020)	Pelatihan Kerja	Positif Significant
20	2020	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (Aqua) (Malik et al., 2020).	Pendidikan	Tidak Berpengaruh
			Pelatihan Kerja	Positif
21	2019	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma (Mulyani, 2019).	Pendidikan	Positif
			Pelatihan Kerja	Positif
			Kompetensi	Positif
22	2023	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan (Yolinza, 2023).	Pengembangan karir	Positif
			Motivasi Kerja	Positif
23	2019	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik (Putri & Frianto, 2019).	Pengembangan Karir	Negative Tidak berpengaruh
			Motivasi Kerja	Positif
24	2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja (Natalia & Netra, 2020).	Motivasi Kerja	Positif Significant
			Pengembangan Karir	Positif Significant
25	2019	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Arifin et al., 2019).	Kompetensi	Positif Significant
			Kompensasi	Positif Significant
			Gaya Kepemimpinan	Positif Significant
26	2015	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk (Ataunur & Ariyanto, 2016).	Kompetensi	Positif Significant
			Pelatihan Kerja	Positif Significant
27	2018	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).	Budaya Organisasi	Positif Significant
			Kompetensi	Positif Significant
28	2022	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan (Ernawati et al., 2022).	Budaya Organisasi	Positif Significant
			Gaya Kepemimpinan	Positif Significant
			Kompensasi	Positif Significant
			Komitmen Organisasi	Positif
29	2020	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Sutoro, 2020).	Gaya Kepemimpinan	Positif
			Kompensasi	Positif
			Budaya Organisasi	Positif
			Kepuasan	Positif
30	2019	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Prayogi et al., 2019).	Kompetensi	Positif Significant
			Disiplin	Positif Significant

Berdasarkan jurnal yang terpilih, terlihat bahwa ada 30 jurnal yang memenuhi kriteria. Jurnal yang digunakan terbit pada tahun 2012 sebanyak 1, tahun 2013 sebanyak 1, tahun 2015 sebanyak 1, tahun 2017 sebanyak 1, tahun 2018 sebanyak 2, tahun 2019 sebanyak 5, tahun 2020 sebanyak 9, tahun 2021 sebanyak 4, tahun 2022 sebanyak 3, dan tahun 2023 sebanyak 3. Data sebaran jurnal berdasarkan tahun publikasi ditampilkan pada Gambar 2. Dari data tersebut, terlihat adanya peningkatan jumlah publikasi jurnal sejak tahun 2018, yang menunjukkan semakin banyaknya peneliti yang tertarik pada topik tersebut.



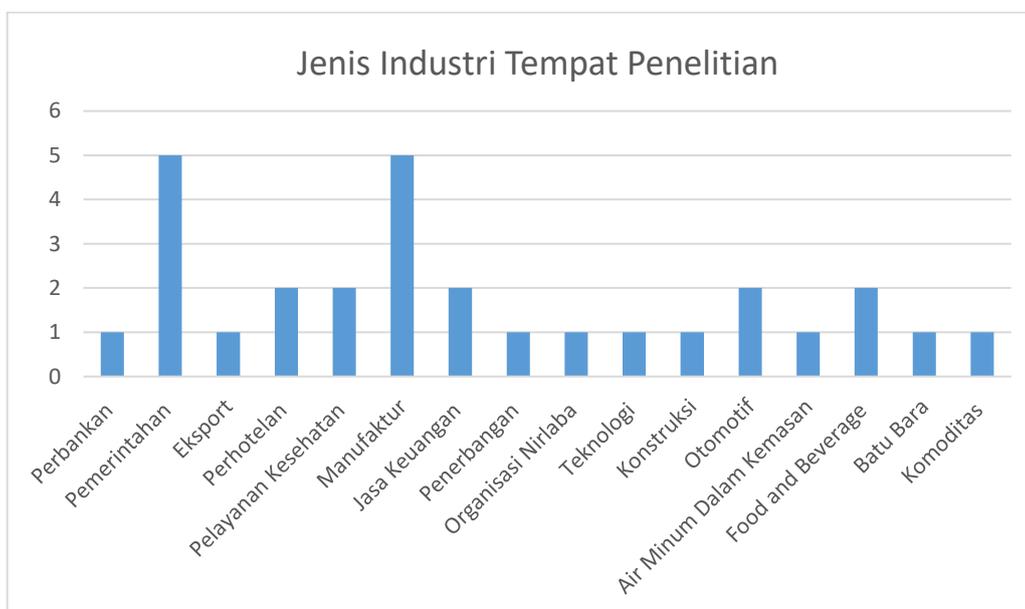
**Gambar 2.** Jumlah Jurnal Berdasarkan Tahun Penerbitan

Pemetaan dilakukan berdasarkan metode yang digunakan dalam penelitian. Terdapat 6 metode yang digunakan dari 30 jurnal yang sudah diseleksi. Jurnal yang menggunakan metode kuantitatif berjumlah 23 jurnal, jurnal yang menggunakan metode kualitatif berjumlah 1 jurnal, jurnal yang menggunakan metode campuran berjumlah 4 jurnal, jurnal yang menggunakan metode korelasional 1, dan jurnal yang menggunakan metode ekplanatori berjumlah 1, seperti ditunjukkan pada Gambar 3.



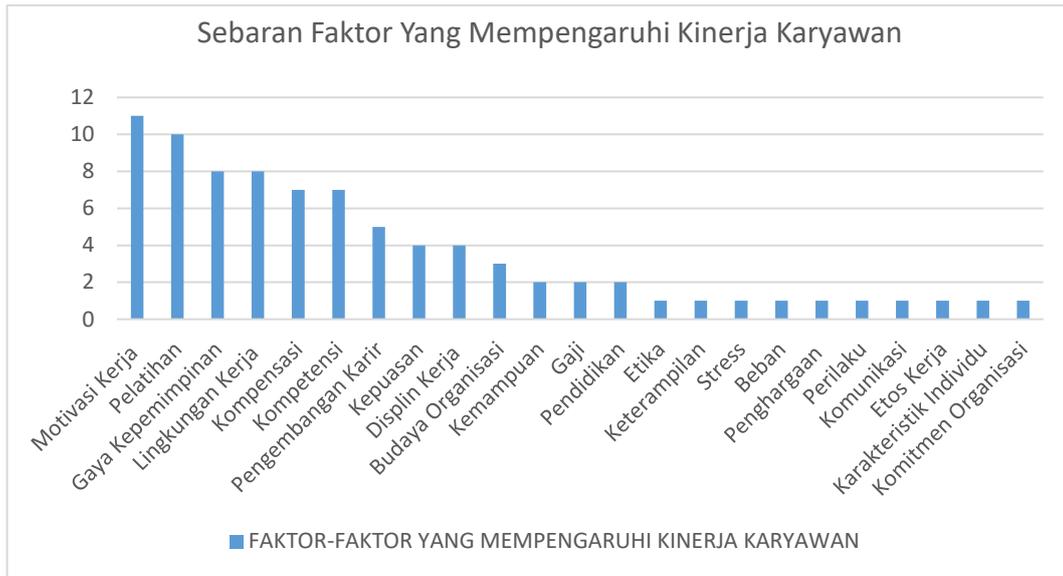
**Gambar 3.** Teknik Analisis Data

Pemetaan berdasarkan jenis industri terlihat ada 16 industri yang di teliti dalam 30 jurnal yang sudah diseleksi. Terlihat bahwa jurnal yang meneliti industri perbankan berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri pemerintahan berjumlah 5 jurnal, jurnal yang meneliti industri ekspor berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri perhotelan berjumlah 2 jurnal, jurnal yang meneliti industri pelayanan kesehatan berjumlah 2 jurnal, jurnal yang meneliti industri manufaktur berjumlah 5 jurnal, jurnal yang meneliti jasa keuangan ekspor berjumlah 2 jurnal, jurnal yang meneliti industri Penerbangan berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri organisasi nirlaba berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri teknologi berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industry konstruksi berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri otomotif berjumlah 2 jurnal, jurnal yang meneliti industri air minum dalam kemasan berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri makanan dan minuman berjumlah 2 jurnal, jurnal yang meneliti industri batu bara berjumlah 1 jurnal, jurnal yang meneliti industri komoditas berjumlah 1 jurnal. Distribusi data tempat penelitian ditunjukkan pada Gambar 4. Publikasi penelitian didominasi oleh manufaktur dan pemerintahan.



**Gambar 4.** Jenis Industri Tempat Penelitian

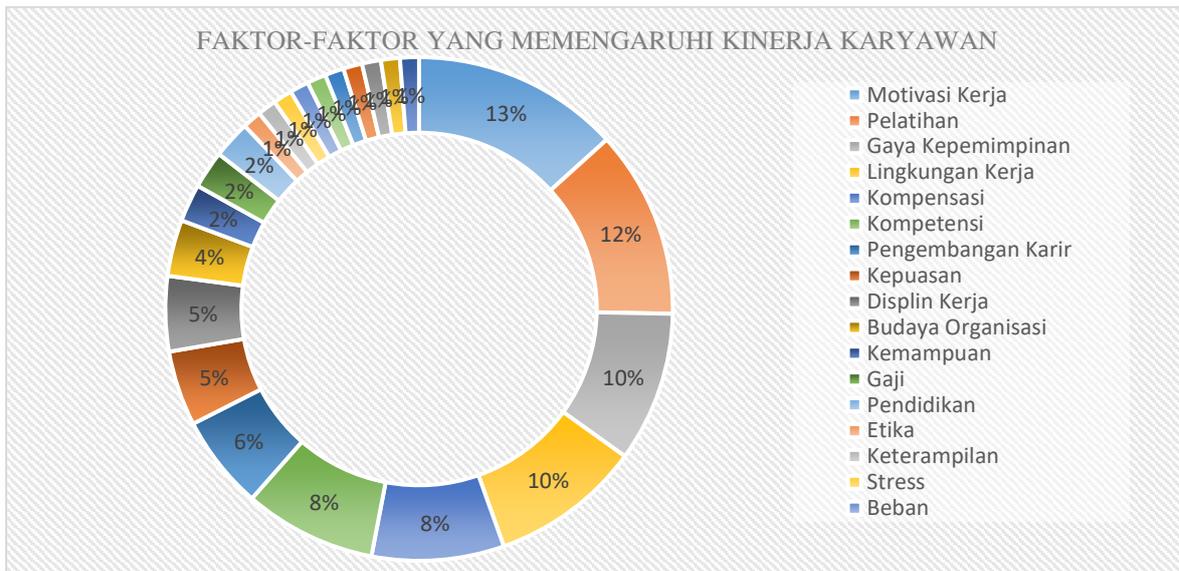
Pemetaan hasil penelitian berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada Gambar 5. Berdasarkan informasi pada Gambar 4. terlihat bahwa faktor yang paling banyak memengaruhi yaitu motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan, kompensasi dan kompetensi. Lingkungan kerja memiliki nilai yang sama dengan gaya kepemimpinan. Terdapat faktor-faktor lainnya yang juga berpengaruh yaitu: pengembangan karir, kepuasan kerja, disiplin, budaya organisasi, kemampuan, gaji, pendidikan, etika, keterampilan, stress, beban kerja, penghargaan, perilaku kerja, komunikasi, etos kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, pelatihan, dan gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 5.** Sebaran Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1, dapat dibuat ringkasan hasil penelitian faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana yang terlihat pada Gambar 6. Terdapat 23 faktor dengan persentase yang bervariasi. Faktor dengan persentase tertinggi adalah motivasi kerja sebesar 13%. Pelatihan menempati urutan kedua dengan persentase 12%. gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masing-masing memiliki persentase 10%. kompensasi dan kompetensi memiliki persentase 8%, sedangkan pengembangan karir memiliki persentase 6%. Kepuasan kerja dan disiplin kerja masing-masing menyumbang 5%. Budaya organisasi memiliki persentase 4%. kemampuan, gaji, dan pendidikan masing-masing memiliki persentase 2%. etika, keterampilan, stres, beban kerja, penghargaan, perilaku kerja, komunikasi, etos kerja, karakteristik individu, dan komitmen organisasi masing-masing memiliki persentase 1%. Presentase faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan pada Gambar 6. Jika dilihat secara persentase bahwa tiga faktor dominan dari total data yang paling memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan.

Peran motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Dengan semakin kuatnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Jaya & Surya, 2016) dan (Desy Setyorini, 2021). Motivasi dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu : keinginan kuat dari individu untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang, pengharapan untuk dapat menerima penghargaan dalam bentuk pujian dari pimpinan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung karir karyawan (Jaya & Surya, 2016). Motivasi kerja inilah yang mendorong karyawan untuk menampilkan kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.



**Gambar 6.** Presentase Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Pelatihan memiliki signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang baik dan tepat dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Melalui penambahan pengetahuan, mangasah kemampuan dan keterampilan karyawan, maka efektivitas kerja meningkat dan kesalahan dalam pekerjaan dapat berkurang. Dengan membuat metode pelatihan yang tepat sasaran, kualitas pelatihan yagn terjaga, dan melakukan sesi berbagi pengalaman sebagai pembelajaran maka pengetahuan dan keterampilan karyawan ditingkatkan. Jadi, pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan secara langsung juga dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan mencapai tujuannya, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil sebelumnya (Tarigan, 2021).(Rachmawati, 2016)(Perdana, 2019)

Gaya kepemimpinan yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan. Kedudukan pemimpin di sebuah perusahaan sangatlah penting untuk melancarkan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas pemimpin yang dimiliki oleh perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan serta memengaruhi kinerja secara positif. Agar dapat menjaga kinerja yang tinggi, pemimpin harus memiliki kemampuan tertentu agar dapat mendorong orang lain meningkatkan kinerja dan mengarahkan usaha ke arah pencapaian tujuan bersama. Seorang pemimpin harus memiliki keahlian interpersonal yang baik dan dapat menjadi teladan terhadap bawahan yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi karyawan sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan Perusahaan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoiri & Oktavia, 2019)(Shahara, 2021)

## PENUTUP

Berdasarkan hasil *literature riview* terhadap 30 jurnal penelitian tentang faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, didapat bahwa ada 23 faktor yang berpengaruh, yaitu: motivasi kerja, pelatihan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, pengembangan karir, kepuasan kerja, disiplin, budaya organisasi, kemampuan, gaji, pendidikan, etika, keterampilan, stress, beban kerja, penghargaan, perilaku kerja, komunikasi, etos kerja, karakteristik individu dan komitmen organisasi. Dari ke 23 faktor tersebut, 3 faktor yang memiliki peringkat teratas paling memengaruhi kinerja adalah

motivasi, pelatihan, dan gaya kepemimpinan. Dari hasil tersebut terlihat bahwa motivasi memiliki peringkat teratas sebagai faktor yang memengaruhi kinerja (13%).

Motivasi kerja karyawan yang kuat akan mendorong pelibatan diri dalam bekerja sehingga kinerja menjadi baik sebaliknya motivasi kerja yang rendah cenderung membuat kinerja rendah. Oleh sebab itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka motivasi kerja harus dibangun dari dalam diri individu. Pelatihan juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (12%).

Melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kemampuan dan keterampilan mereka meningkat dan hal itu berdampak positif pada peningkatan kinerja. Karyawan yang kurang terampil akan menurunkan performa kerjanya dan hal itu dapat diatasi melalui pelatihan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memetakan kekuatan dan kelemahan karyawan sehingga dapat menentukan jenis pelatihan yang tepat untuk mengatasi kelemahan karyawan. Peranan pemimpin juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (10%).

Pemimpin berperan penting sebagai motivator yang dapat membangkitkan motivasi kerja karyawan. Dengan memahami karakteristik anggota tim, pemimpin diharapkan dapat mendorong dan mengarahkan anggota timnya untuk meraih kinerja yang tinggi. Sebaliknya pemimpin yang kurang terampil mempengaruhi dan mengarahkan bawahan cenderung membuat bawahan kurang tertantang meraih kinerja yang tinggi.

### **Saran**

Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di lingkungan perusahaan, ada beberapa langkah strategis yang dapat diambil. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memberikan apresiasi kepada karyawan berprestasi.

Selain itu, sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk mendapatkan pelatihan supaya mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Sebagai pemimpin di perusahaan, penting untuk membangun komunikasi yang baik dengan bawahan serta mampu memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja terbaik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- 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>

- Desy Setyorini, A. S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal AKRABJUARA*, 6(5), 197–205.  
<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Devita, M. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2), 1–15.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, D. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(01), 120–126.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Irwan Usman. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol, 5 No.(2), 1178–1192.
- Jaya, I., & Surya, N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 2(1), 20–29.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & Riono, B. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 104–114.
- Latief, B. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70.
- Mahardika, C. G., & Luturlean, B. S. (2020). The Effect Of Training On Employee Performance of PT Astra International Tbk -Toyota Sales Operation (AUTO2000) Soekarno Hatta Bandung Branch. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 388–391.
- Malik, D. A., Tumbel, A., & Trang, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Tirta Investama-Airmadidi ( Aqua ). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2189–2197.
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan padacv. Enigma. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(1), 130–143.
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Perdana, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1–14.
- Prayogi, M. T. L. L. H. S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora*, 4(2), 259–264.
- 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>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 643. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576>
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Shahara, N. ; N. I. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 669–678.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Sutoro, M. ;Syams. M. E. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tarigan, N. L. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, 18(2), 94–104.
- Yhonanda Harsono. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 4(2), 119–125. <https://doi.org/10.56371/ijess.v4i2.186>
- Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.