

## Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review

Antaiwan Bowo PRANOGYO

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia  
[antaiwan.bowo@stei.ac.id](mailto:antaiwan.bowo@stei.ac.id)

Junaedi HENDRO

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia  
[junaedi\\_hendro@stei.ac.id](mailto:junaedi_hendro@stei.ac.id)

### Article's history:

Received 16 Januari 2022; Received in revised form 22 Januari 2023; Accepted 28 Januari 2023; Published 1 Februari 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(1), 10-18.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>

### ABSTRAK:

Upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dimulai dengan meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, komitmen organisasi serta motivasi merupakan beberapa faktor terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan studi literatur atau *library search* dengan mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas terkhusus pada kinerja karyawan, analisis ini dilakukan dengan mengkaji 51 lebih jurnal yang didapatkan melalui portal Sinta, Garuda dan *Google Scholar*. Analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, Komitmen Organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi atau perusahaan perlu memberikan perhatian yang maksimal agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi

### ABSTRACT:

The efforts made in achieving the company's goals can be started by improving the performance of each of its employees. Human resource development, work environment, organizational commitment, and motivation are some of the factors that empirically have a significant influence on employee performance. This analysis was carried out with a literature study or library search by reviewing journals that are in accordance with the theory discussed, especially on employee performance, this analysis was carried out by examining more than 51 journals obtained through the Sinta, Garuda, and Google Scholar portals. The analysis carried out obtained the results that the development of human resources, work environment, organizational commitment, and motivation have a significant or positive effect on employee performance. So to improve the performance of employees organization or company needs to pay maximum attention in order to be able to create optimal employee performance.

**Kata Kunci:** Human Resource Management, Employee Performance, Work Environment, Organizational Commitment, Motivation

**JEL Classification:** O15, J54.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama di dalam proses berlangsungnya bisnis atau usaha di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Di tengah perkembangan industri bergerak dan

meningkat dengan begitu cepat, Hal ini membuat persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, agar perusahaan mampu bersaing, maka perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan serta mengembangkan dan mengoptimalkan performa para karyawannya dan seluruh aspek yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan (Wardani et al., 2016).

Kinerja karyawan pada hakikatnya dapat dikendalikan oleh karyawan itu sendiri, dengan demikian kinerja merupakan capaian yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut di dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Priyono, 2020). Upaya dalam meningkatkan kinerja serta keterlibatan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan dan pemenuhan kebutuhan dari karyawan merupakan penerapan dari kualitas kehidupan kerja .

Dengan perbaikan perusahaan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya . Dengan demikian setiap usaha dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan akan dapat memberikan lingkungan kerja positif yang meluas, yang pada akhirnya nanti akan bergaris lurus dengan peningkatan dari kinerja dari karyawan itu sendiri (Minggu et al., 2019).

Didalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan melakukan suatu cara yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan melakukan pendidikan, pelatihan, hal ini dianggap sebagai suatu cara yang efektif karna mampu mempengaruhi kepuasan dalam bekerja karyawan per setiap individu, karena ketika seorang merasa nyaman ataupun puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, merasa dihargai serta memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri (Fandi Mandang et al., 2017).

Dengan ini diharapkan para karyawan juga akan termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya (Subroto, 2018). Untuk melakukan kegiatan-kegiatan diatas organisasi atau perusahaan membutuhkan peran PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) guna, karna selain bakat dan kompetensi, organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan aspek ketangguhan serta ketahanan dari seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini juga dapat mengukur berapa lama organisasi atau perusahaan eksis untuk jangka panjang (Rohmah, Nurruli, 2018).

PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) merupakan fungsi dari organisasi atau perusahaan pada proses rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan ataupun memelihara kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai efektivitas di dalam organisasi atau perusahaan (Umam & Atho'illah, 2021).

PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) berdiri berdasarkan pada keyakinan jika sebuah organisasi atau perusahaan adalah suatu keberadaan yang diciptakan oleh manusia yang sudah jelas mengandalkan keahlian manusia dalam menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan orang-orang yang profesional Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah pendukung bagi setiap individu atau kelompok, integritas dan proses belajar dari suatu organisasi atau perusahaan (Yusran & Sodik, 2019).

Merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan setinggi mungkin, karna dengan memiliki karyawan-karyawan dengan kinerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif dengan produktivitas perusahaan dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing di tengah kompetisi dengan berbagai perusahaan lainnya, maka secara tidak langsung saat meningkatnya kinerja karyawan akan membuat perusahaan semakin dekat dalam mencapai tujuannya (Prayogi & Nursidin, 2018).

Namun meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang bisa dengan mudah dilakukan, karena dalam beberapa kasus yang ada, sering terjadi kesulitan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun ataupun meningkat. hal ini sulit untuk dideteksi karna penyebab dari naik serta turunnya kinerja pada setiap karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang berbeda (Kristiana et al., 2021).

Kompetensi yang tinggi juga merupakan salah satu faktor pendorong dari kinerja seorang karyawan, selain itu kinerja juga dapat menciptakan suatu suasana yang kondusif yang pada akhirnya nanti akan menciptakan persaingan antar karyawan yang sehat dan akan berdampak terhadap pengembangan pada masing-masing karyawan (Soetrisno & Gilang, 2018).

Organisasi atau perusahaan terkadang terdapat beberapa karyawan yang memiliki keluhan-keluhan dan merasa tidak puas dengan kondisi bekerjanya, dan lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus

memiliki perhatian lebih oleh perusahaan karena hal ini mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan (N. Dewi & Utama, 2016).

Oleh karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan maka para karyawan tersebut haruslah diberikan lingkungan bekerja yang aman dan nyaman (Setiobudi, 2017). Memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dari organisasi atau perusahaan itu sendiri, namun terdapat beberapa faktor dari pribadi setiap karyawan tersebut yang harus diperhatikan, seperti faktor yang ada dari luar atau dalam diri karyawan itu sendiri (Setyawan, 2018).

Faktor yang berasal dari dalam dirinya sendiri seperti pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri diantaranya gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan itu bekerja (Wahyuni et al., 2013).

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang memiliki kaitan yang cukup erat dengan kinerja seorang karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung ialah lingkungan kerja yang mampu melibatkan seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Ferawati, 2017).

Peningkatan motivasi juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari seorang karyawan (Sadat et al., 2020). Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak akan memberikan hasil jika tidak adanya dukungan dari rekan kerjanya yang memiliki kinerja yang optimal (Panjaitan, 2017). Karyawan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dengan diberikan pelatihan-pelatihan, ini dilakukan guna membantu karyawan dalam memahami mengenai apa yang sedang ia kerjakan dan mengapa itu harus dikerjakan (Hendra, 2020).

Dengan motivasi juga karyawan akan dilatih untuk mengalahkan ego yang ada di dalam dirinya serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan (Sari et al., 2020). Alasan pemberian pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang organisasi atau perusahaan miliki, karyawan juga akan memiliki motivasi yang nantinya akan berdampak terhadap produktivitas kinerja dari karyawan itu sendiri (Kumala, 2020).

Stres kerja merupakan suatu hal yang menyangkut hubungan antara individu dengan lingkungan, hubungan antara stimulus dan respons (Setiyo Utomo, 2019). Menurut (Setyawati et al., 2018) stres kerja merupakan situasi yang dimana ketika karyawan mengalami stres secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas dari kinerjanya, fenomena ini membuat perusahaan perlu untuk meningkatkan mutu dari lingkungan organisasionalnya bagi karyawannya.

Meskipun peningkatan sendiri bukanlah suatu hal yang cukup mudah untuk diimplementasikan, karena dalam beberapa kasus terdapat kesulitan yang dialami dari perusahaan dalam mengidentifikasi penyebab dari menurunnya kinerja dari seorang karyawan hal ini disebabkan karena terlalu kompleksnya penyebab dari penurunan kinerja dari karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda (Ahmad et al., 2019). Stres kerja juga mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja dari seorang karyawan. Dimana saat kondisi tinggi atau rendahnya stres kerja, karyawan pada umumnya bekerja pada tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan pada saat itu (C. N. C. Dewi et al., 2018).

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan (Yessica Nathania, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tempatnya bekerja (Panggabean et al., 2020). Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi (Akbar et al., 2017). Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap (Y Nathania, 2018). Berdasarkan uraian diatas artikel ini membahas pengaruh pengembangan SDM, lingkungan kerja, komitmen organisasi karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Syarief, 2022) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, mengkoordinasikan, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam upaya mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **Pengembangan dan Pelatihan**

Menurut (Wicaksono, 2016) mengatakan bahwa pelatihan (training) dan pengembangan merupakan dua hal yang berbeda maksud dan tujuannya. Pelatihan adalah suatu program yang dilaksanakan untuk memperbaiki dan meningkatkan penguasaan dari berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dengan terperinci dan rutin.

Dalam hal ini latihan yang dimaksudkan adalah menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan pada saat itu. Pengembangan sendiri memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam suatu upaya untuk memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan juga sifat-sifat kepribadian para karyawan (Akhmal & Safitri Y, 2017).

### **Kinerja Karyawan**

(Gary Dessler, 2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi dalam bekerja, dimana dapat dilihat bahkan dibandingkan antara hasil pekerjaan yang diperoleh secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sedangkan (Kusuma et al., 2016) mengatakan jika sebuah kinerja adalah suatu aksi nyata dari karyawan, dan bukanlah suatu kejadian, lalu (Ahyakudin et al., 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian yang dicapai oleh karyawan. Karena pada hakikatnya kinerja karyawan itu dikendalikan oleh setiap pribadi karyawan sehingga kinerja adalah suatu capaian yang bisa dicapai oleh karyawan itu sendiri.

(Setiyadi et al., 2016), menjelaskan bahwa terdapat 6 (enam) dimensi dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: a). Quality, ini merupakan suatu ukuran dari hasil atau proses dari optimalisasi suatu pekerjaan yang telah menjadi standarisasi dari pekerjaan tersebut, b). Quantity, adalah suatu ukuran dari output yang telah karyawan hasilkan yang dapat dinyatakan di dalam jumlah uang atau unit yang mampu diselesaikannya, c). Timelinnnes, merupakan standarisasi akan waktu penyelesaian yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, d). Cost effeectivennes, adalah penggunaan sumber daya yang dimiliki seperti sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan juga bahan baku yang bisa diminimalisasi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, e). Need for Supervision, suatu kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan sesuai dengan standar bekerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, f). Interpersonal Impact, merupakan kemampuan dari seorang karyawan dalam mengembangkan perasaan saling menghargai satu sama lain serta bekerja sama dengan karyawan yang lain juga kepada bawahan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika seorang karyawan merasakan kenyamanan di dalam lingkungan kerjanya, maka karyawan itu akan senang berlama-lama ditempatnya bekerja dan juga tentunya produktivitas dari karyawan tersebut akan meningkat yang akan berdampak pada efisiensi dan keefektifan.

(Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021), menyatakan secara garis besar, bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang dapat dilihat dan dirasakan yang ada di lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi karyawan seperti, a). bangunan tempatnya bekerja terlihat menarik dipandang namun tetap mempertimbangkan keselamatan kerja, b). peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, c). Terdapat tempat untuk melepas penat dan rasa lelah di sekitar tempatnya bekerja sehingga mudah dijangkau, d). terdapatnya rumah ibadah bagi setiap karyawan seperti masjid atau musholla, e). Sarana transportasi baik yang disiapkan oleh perusahaan ataupun umum yang mudah digapai, murah dan nyaman.

Lingkungan Non Fisik adalah suatu lingkungan yang tercipta dengan adanya hubungan yang harmonis antar karyawan dengan atasan, sebab pada hakikatnya manusia bekerja bukan hanya untuk mencari uang saja, namun mereka bekerja untuk mendapatkan kepuasan.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (Ma'rufi & Anam, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi diantaranya: 1). Faktor Personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, 2). Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, 3). Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi, 4). Pengalaman kerja:

karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Sedangkan menurut (Fred Luthans, 2011) terdapat tiga level dimensi komitmen yaitu, 1) Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi, 2) Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan, 3) Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi, ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. (Pane & Fatmawati, 2017).

### **Motivasi**

Motivasi ialah serangkaian sikap serta nilai-nilai yang menyugesti individu untuk mencapai hal yang khusus sesuai dengan tujuan individu. perilaku dan nilai tadi ialah suatu kekuatan buat mendorong individu bertindak laku pada mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja buat mencapai tujuan), serta kekuatan perilaku (menjadi kuat usaha individu pada bekerja). Motivasi mencakup perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang artinya bagian dari korelasi internal dan eksternal perusahaan (Beurden et al., 2021).

Menurut (Irijanto & Setiawan, 2016) istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Moveree* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Karimi & Nickpayam, 2017) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa 4 promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu (Waruwu, 2017). Jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat (Jannah & Endratno, 2017).

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penulisan artikel ilmiah ini yaitu dengan studi *literature* atau *library search*. Mengkaji jurnal-jurnal yang sesuai dengan teori yang dibahas, terkhusus pada lingkup kinerja karyawan. Seluruh jurnal-jurnal yang di citasi bersumber pada Sinta, Google Scholar, Mendeley, dan Garuda. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan metode penelitian deskriptif kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sampel filsafat positif yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrumen penelitian, analisis data memiliki sifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dibuat.

Kemudian dari sumber-sumber pustaka tersebut akan diklasifikasikan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ditemukan. Selanjutnya akan diinterpretasikan sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan, kemudian akan ditarik kesimpulan sehingga mampu menjawab pokok pembahasan dalam penelitian analisis pengaruh pengembangan dan pelatihan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.

Didalam studi literatur, (Chu, PH. and Chang, 2017), memberi saran agar setidaknya menggunakan paling sedikit 50 (lima puluh) artikel, buku, dan referensi yang dikumpulkan sebagai bahan pendukung.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mahadika et al., 2018). Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor internal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan maka karyawan mengalami perubahan-perubahan yang positif bagi baik dari segi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat. (Andika, 2019). Komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Pane & Fatmawati, 2017).

Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nugroho et al., 2021). Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayati & Ermiyanto, 2017). Motivasi pada dasarnya dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi pada anggota organisasi tersebut akan terpelihara (Potu et al., 2021).

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya (Noviarita et al., 2021). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Julianry et al., 2017).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan atau positif antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan dan sama halnya dengan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan terhadap kinerja karyawan memiliki korelasi yang sedang.

Pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan dengan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan karyawan sehingga pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat dan bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut, a). Perlu adanya peningkatan terhadap pengetahuan, keterampilan serta motivasi karyawan dalam melaksanakan program pengembangan sumber daya dalam bekerja, sehingga proses bekerja akan berjalan dengan maksimal, b). Perusahaan perlu untuk memberikan perhatian khusus dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung segala bentuk aktivitas pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, c). Meningkatkan penerapan nilai-nilai dari gaya kepemimpinan demokratis seperti memberikan pengarahan serta dorongan terhadap setiap karyawan, agar mereka bisa lebih inovatif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, interaksi yang aktif juga penting dilakukan agar keterlibatan karyawan dapat lebih efektif, d). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi dari para karyawan agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.

## REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ....*  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota

- Serang. Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking, 3(2), 20.  
<https://doi.org/10.35448/jiec.v3i2.6592>
- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol, 47(2), 33–38.
- Akhmal, A., & Safitri Y, Y. (2017). Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Administrasi*, 06, 13–21.
- Beurden, J. Van, Veldhoven, M. Van, & Voorde, K. Van De. (2021). How employee perceptions of HR practices in schools relate to employee work engagement and job performance. *Journal of Management & Organization*, 1–19. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.66>
- Chu, PH. and Chang, Y. (2017). John W, Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *Journal of Social and Administrative Sciences*, 4(June), 3–5.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & ... (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal ....*  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Dewi, N., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *ojs.unud.ac.id*.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/21685/15439>
- Fandi Mandang, E., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*.  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (B. Gordon (ed.); Twelfth). McGraw-Hill/Irwin.
- Gary Dessler. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management (Third)*. Pearson Education Limited.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4813>
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Irjanto, B., & Setiawan, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 5(2), 15. <https://doi.org/10.30588/jmp.v5i2.160>
- Jannah, N. W. L., & Endratno, H. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, XVII(1), 1–14.  
<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MEDEK/article/view/1765>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan ....*  
<https://jurnal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/16309>
- Karimi, K., & Nickpayam, J. (2017). Gamification from the viewpoint of motivational theory. *Emerging Science Journal*, 1(1), 34–42. <https://doi.org/10.28991/esj-2017-01114>
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., & ... (2021). Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rsu islami mutiara bunda. *Value: Jurnal Manajemen ....* <https://e-journal.umc.ac.id/index.php/VL/article/view/1702>



- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Pada Pt . Riscon Realty). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(02), 14–26.
- Kusuma, N., Djudi, M., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi||Pada Karyawan Para-Medis Rsia Buah Hati Pamulang Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 199–208.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.  
<file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1072.
- Nathania, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6454>
- Nathania, Yessica. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Noviarita, H., Ahmad, R. Bin, & Fautau, I. (2021). The Impact of Leadership, Motivation, Discipline, and Wages on The Performance of Sharia Bank Employees. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 141–174.  
<https://doi.org/10.21580/economica.2021.12.1.7285>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.  
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Mempertahankan Kinerja Karyawan UMKM: Analisis Pengaruh Managerial Coaching dan Motivasi Intrinsik. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 364–378. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2016>
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. *Akuntabel*.  
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/7330>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). The Influence of Intrinsic Motivation, and Extrinsict Motivation on Employee Performance At Pt. Air Manado. 387 *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasinal Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42.  
<https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Rohmah, Nurruli, F. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Saya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and ....* <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/1768>



- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & ... (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis* ....  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/12306>
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- 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), 67–83.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412.  
<https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1).  
<https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeda.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Umam, K., & Atho'illah, Y. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.15642/manova.v4i1.387>
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Waruwu, F. (2017). Analisis tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus: di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 16(2), 203. <https://doi.org/10.28932/jmm.v16i2.390>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 31–39.
- Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/915>