

**INFLUENCE OF COMPETENCE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. PLN (PERSERO) UIP3B SUMATERA
UPT PALEMBANG**

Syaiful Sahri¹, Dita Marisa Putri², Syahyuni³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinantanti Palembang

Email: syaiful_sahri@univ-tridinantanti.ac.id

Abstrak

Dewasa ini kinerja karyawan dalam perusahaan BUMN menarik untuk dikembangkan dalam penelitian sebagai upaya memperoleh informasi-informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan manajemen. Tujuan penelitian ini untuk mengungkap pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang yang dikaitkan dengan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang yang berjumlah 55 karyawan sebagai populasi dan sampel. Penentuan teknik *sampling* jenuh yakni menjadi populasi dalam suatu objek menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang berisi kuesioner dalam penelitian menggunakan kuesioner berbasis *google form*. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas sekaligus dalam pemecahan masalah dengan pendekatan *path analysis* IBM SPSS AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap komitmen karyawan melalui kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi menjadi variabel yang tidak punya pengaruh kepada komitmen karyawan. Sementara itu, komitmen karyawan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang memiliki pengaruh kuat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstract

Nowadays, the performance of employees in BUMN companies is interesting to be developed in research as an effort to obtain the information needed in making management decisions. The purpose of this study was to reveal the effect of competence, organizational culture, and commitment on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatra UPT Palembang is associated with the quality of human resources. This research is aimed at employees of PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang, totaling 55 employees as the population and sample. The saturated sampling technique determines to become a population in an object as a research sample. Data collection techniques containing questionnaires in the study used a google form-based questionnaire. Data analysis uses validity and reliability tests as well as problem-solving with the IBM SPSS AMOS path analysis approach. The results showed that the competence variable affected employee commitment through employee performance, while organizational culture was a variable that did not affect employee commitment. Meanwhile, the commitment of all employees of PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang has a strong influence in improving employee performance.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Employee Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat sensitif dalam penelitian Sumber Daya Manusia (Prasetya, 2018). Hal yang sama juga ditunjukkan oleh (Rina et al., 2020) bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja serta demi kemajuan organisasi. Namun, dalam perjalanan pencapaian sumber daya manusia yang unggul dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan terhadap seluruh

tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kemampuan individu yang lebih tepatnya disebutkan sebagai kompetensi.

Berbagai literatur banyak menempatkan kompetensi sebagai salah satu indikator bahkan variabel bebas yang memiliki karakter kuat dalam menentukan tingkat hubungannya terhadap kinerja karyawan (Prasada et al., 2020). Disamping itu, kompetensi memiliki peran penting dalam pembentukan karakter karyawan dalam bekerja, karena dalam kompetensi penekannya kepada kemampuan secara individu. Kemampuan dapat digunakan sebagai model utama untuk memutuskan konsekuensi dari pekerjaan seseorang. Mengingat penggambaran ini, pentingnya keterampilan mengandung bagian mendalam dan bawaan dari karakter individu dengan perilaku yang mengejutkan dalam situasi dan tugas kerja yang berbeda. Ramalan siapa yang berkinerja baik dan tidak baik dapat diperkirakan dari model atau norma yang digunakan.

Selain itu, kekuatan terbesar yang menjadi keunggulan sebuah organisasi terletak pada budaya organisasi yang diterapkan untuk mencerminkan keunggulan organisasi tersebut. PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang merupakan perusahaan BUMN terbesar yang dimiliki Indonesia sebagai perusahaan yang bertanggungjawab terhadap kelistrikan suatu negara dan daerah memiliki budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Kumari & Singh, 2018) budaya organisasi merupakan atribut yang telah diatur berdasarkan norma dan sikap dalam membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lain. Penelitian lain (Isa et al., 2016) bahwa organisasi menyadari bahwa karyawan membuat semua bisnis bekerja yang menghubungkan antara karyawan dengan organisasi ke dalam budaya organisasi.

PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang sebagai perusahaan terbesar di Indonesia dalam menggapai visi dan misinya memerlukan sebuah komitmen yang bersumber dari seluruh internal organisasi. Komitmen karyawan adalah nafas kedua setelah kinerja untuk mencapai tujuan per usahaan. Komitmen dalam organisasi menurut (Gajenderan, 2020) sebagai tingkat keterlibatan seorang karyawan untuk perusahaan. Komitmen menurut (Đorđević et al., 2020) salah satu fenomena yang menempati perhatian imiah dan publik profesional beberapa dekade ini.

Observasi dilapangan menemukan bahwa PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang sedang melakukan pembenahan di internal perusahaan diantaranya mengenai kompetensi sumber daya manusia yang belum merata baik di level divisi kerja, budaya organisasi inkonsisten bisa dilihat dalam pengambilan keputusan masih berfokus pada pimpinan pusat dan komitmen karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang bergantung pada keputusan pimpinan sehingga sulit bagi karyawan untuk melakukan pengembangan diri. Maka tujuan penelitian ini untuk mengungkap pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang yang dikaitkan dengan kualitas sumber daya manusia.

KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Kemampuan seorang karyawan terletak tidak hanya pada sekelompok sumber daya manusia, melainkan lebih dekat mengarah pada kemampuan ataupun kapabilitas yang diimplementasikan dalam organisasi. Kompetensi yang diartikan sebagai

individual karyawan menurut (Muslimat, 2020) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi ketrampilan. (Muslimah, 2016) menurutnya kompetensi sebagai aspek pribadi diri seorang pekerja yang memungkinkan untuk memperoleh kinerja superior. (Basori et al., 2017) menekankan definisi kompetensi kepada karakteristik yang melekat pada karyawan secara alamiah memiliki keterkaitan yang kuat dengan pekerjaan. Indikator dari variabel kompetensi pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan attitude.

Budaya Organisasi

Sebuah perusahaan ataupun suatu unit kerja diharapkan memiliki keyakinan yang mengandung nilai yang timbul dari organisasi secara sederhana menurut (Nelfianti et al., 2018) budaya organisasi diartikan cara seseorang melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. (Maliah, 2016) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Jadi definisi budaya organisasi yang sudah diuraikan memiliki perbedaan dan kesamaan, dimana perbedaan budaya organisasi cara seseorang dalam organisasi dan kesamaannya terletak pada cara seseorang yang secara bersama-sama bekerja mengutamakan karakteristik kelompok sebagai pembedaa. (Manampiring et al., 2019) menyimpulkan budaya organisasi merupakan hasil proses peleburan gaya budaya dan perilaku tiap individu kedalam norma yang berlaku sehingga menjadi kebanggaan organisasi. Adapun indikator dalam penelitian inovatif, perhatian terhadap kerincian, orientasi hasil, orientasi orang dan keagresifan.

Komitmen

Impian terbesar setiap organisasi manapun sangat mendambakan sebuah komitmen dalam bekerja yang tertanam dalam perilaku karyawan. Hal ini dikarenakan keberadaan komitmen karyawan dalam organisasi juga menjadi penentu keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ginanjar & Berliana, 2021). Menurut (Yulanda et al., 2017) komitmen karyawan merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya. (Anuari et al., 2020) menambahkan komitmen merupakan keadaan mental yang menjadi tanda adanya pengaruh serta memiliki keterikatan akan hasil kerja. (Puspa & Sagala, 2019) komitmen karyawan berkaitan dengan sejauhmana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi, maka indikator yang mempengaruhi komitmen karyawan faktor logis, faktor lingkungan, kinerja, target, kualitas dan waktu penyelesaian.

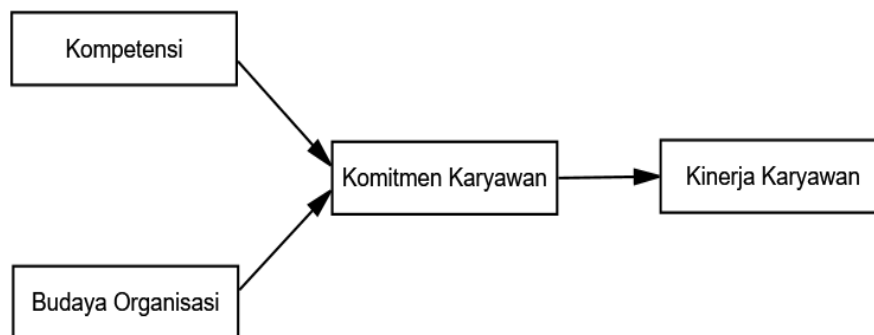
Kinerja Karyawan

Organisasi skala kecil dan besar beberapa dekade ini masih menekankan kinerja karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja karyawan umumnya digunakan perusahaan sebagai penilaian objektif atas pekerjaan karyawan (Widjaja, 2021). Perusahaan yang mengandalkan kinerja karyawan dan mengutamakan standar kinerja adalah bagian penting yang harus diraih perusahaan. Menurut (Supihati, 2014) penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek atau bersifat jangka panjang sesuai dengan tingkatan individu. Kinerja menghubungkan pencapaian atas tujuan organisasi berbentuk kreativitas. Menurut (Wanasaputra & Dewi, 2017) kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas

yang diberikan berdasarkan kemampuan dan pengalaman dan keseriusan bekerja. Indikatornya adalah kemampuan dan motivasi.

Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator/variabel yang dikehendaki oleh peneliti diantaranya kompetensi, budaya organisasi dan komitmen karyawan. Tujuan kerangka berpikir sebagai dasar pijakan penelitian yang digambarkan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini:

1. H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.
2. H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung
3. H₃: Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.

METODE PENELITIAN

Dalam memecahkan permasalahan dari fenomena yang diangkat berdasarkan fakta didukung data primer berupa kuesioner dengan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang yang berjumlah 55 karyawan sebagai populasi dan sampel. Penentuan teknik *sampling* jenuh yakni menjadi populasi dalam suatu objek menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang berisi kuesioner dalam penelitian menggunakan kuesioner berbasis *google form*. Analisis data menggunakan uji validitas dna reliabilitas sekaligus dalam pemecahan masalah dengan pendekatan *path analysis* IBM SPSS AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Uji Kesesuaian

Pengujian model ini menggunakan beberapa fit indeks untuk mengukur seberapa kesesuaian dari model penelitian yang sedang dikembangkan dari analisis jalur dengan AMOS, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Goodness of Fit Index

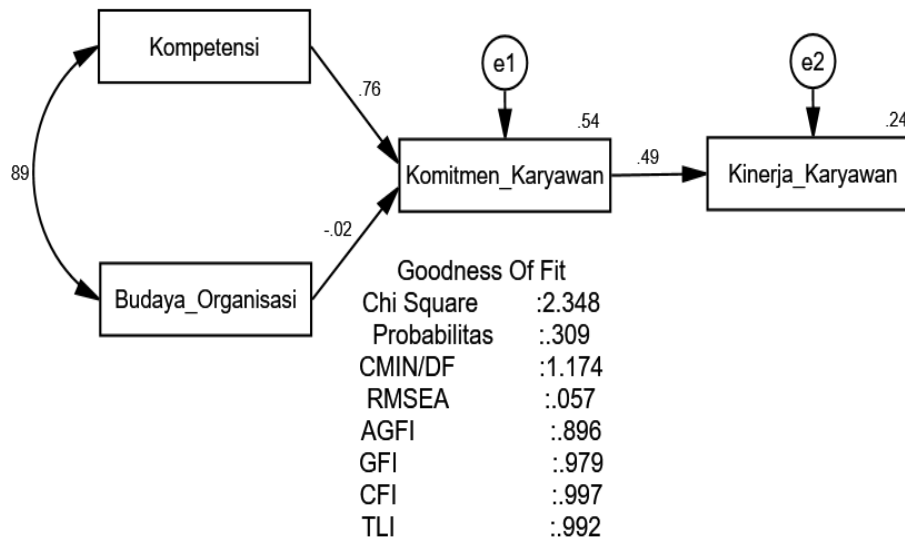
Criteria	Output Analysis	Critical Value	Analysis Model
Chi-square	2,348	< 5,991	Good fit
Probabilitas	0,309	≥ 0,05	Good fit
RMSEA	0,057	≤ 0,08	Acceptable fit
GFI	0,979	≥ 0,90	Good fit
AGFI	0,86	≥ 0,90	Good fit
CMIN/DF	1,174	≤ 2.00	Acceptable fit
TLI	0,997	≥ 0,95	Good fit
CFI	0,992	≥ 0,95	Good fit

Sumber: Data diolah AMOS, 2022

Berdasarkan Tabel 1. Menginformasikan bahwa uji *Goodness of Fit Index* menghasilkan sebuah tingkat penerimaan yang baik. Dengan demikian, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dimensi yang membentuk variabel, baik variabel eksogen maupun endogen adalah tepat sehingga model pada penelitian dapat diterima.

Uji Statistik

Pada tahap ini adalah proses identifikasi model untuk mengetahui estimasi antar variabel, dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Selanjutnya dalam analisis jalur dengan menggunakan bantuan Amos dalam menguji hipotesis dapat dilihat dari Regression Weights dari model yang sudah dijalankan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2. Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen_Karyawan	<--- Kompetensi	.888	.238	3.741	***
Komitmen_Karyawan	<--- Budaya_Organisasi	-.029	.236	-.121	.904
Kinerja_Karyawan	<--- Komitmen_Karyawan	.186	.044	4.178	***

Sumber: Data diolah AMOS, 2022

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas, dapat diperoleh hasil pengujian antar variabel sebagai berikut :

1. Dari Tabel 2. *Regression Weights* diketahui nilai analisis jalur antara kompetensi dengan komitmen karyawan memiliki nilai CR 3,741 >1,96 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini (Muslimat, 2020) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi ketrampilan. (Muslimah, 2016) menurutnya kompetensi sebagai aspek pribadi diri seorang pekerja yang memungkinkan untuk memperoleh kinerja superior. (Basori et al., 2017) menekankan definisi kompetensi kepada karakteristik yang melekat pada karyawan secara alamiah memiliki keterkaitan yang kuat dengan pekerjaan. Indikator dari variabel kompetensi pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan attitude. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang memiliki kompetensi yang secara individual mandiri.
2. Dari Tabel 2. *Regression Weights* diketahui nilai analisis jalur antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan memiliki nilai CR -0,121 < 1,96 dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,904 atau lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan hipotesis ditolak yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung Sebuah perusahaan ataupun suatu unit kerja diharapkan memiliki keyakinan yang mengandung nilai yang timbul dari organisasi secara sederhana menurut (Nelfianti et al., 2018) budaya organisasi diartikan cara seseorang melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. (Maliah, 2016) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Jadi definisi budaya organisasi yang sudah diuraikan memiliki perbedaan dan kesamaan, dimana perbedaan budaya organisasi cara seseorang dalam organisasi dan kesamaannya terletak pada cara seseorang yang secara bersama-sama bekerja mengutamakan karakteristik kelompok sebagai pembedaa. (Manampiring et al., 2019) menyimpulkan budaya organisasi merupakan hasil proses peleburan gaya budaya dan perilaku tiap individu kedalam norma yang berlaku sehingga menjadi kebanggaan organisasi. Adapun indikator dalam penelitian inovatif, perhatian terhadap kerincian, orientasi hasil, orientasi orang dan keagresifan. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang belum memiliki budaya organisasi kuat dan modern.

3. Dari Tabel 2. *Regression Weights* diketahui nilai analisis jalur antara komitmen karyawan memiliki nilai CR $4,178 > 1,96$ dengan signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan (Ginanjar & Berliana, 2021) keberadaan komitmen karyawan dalam organisasi juga menjadi penentu keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Yulanda et al., 2017) komitmen karyawan merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya. (Anuari et al., 2020) menambahkan komitmen merupakan keadaan mental yang menjadi tanda adanya pengaruh serta memiliki keterikatan akan hasil kerja. (Puspa & Sagala, 2019) komitmen karyawan berkaitan dengan sejauhmana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi, maka indikator yang mempengaruhi komitmen karyawan faktor logis, faktor lingkungan, kinerja, target, kualitas dan waktu penyelesaian. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang dapat bekerja dengan baik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi berpengaruh terhadap komitmen karyawan melalui kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi menjadi variabel yang tidak punya pengaruh kepada komitmen karyawan. Sementara itu, komitmen karyawan seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP3B Sumatera UPT Palembang memiliki pengaruh kuat dalam peningkatan kinerja karyawan. Adapun saran dalam penelitian sebaiknya pengembangan penelitian dilakukan dengan mengupayakan budaya organisasi secara komprehensif dengan pendekatan teoritis dan faktual sehingga akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam pengembangan budaya organisasi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Đorđević, B., Ivanović-Đukić, M., Lepojević, V., & Milanović, S. (2020). The impact of employees' commitment on organizational performances. *Strategic Management*, 25(3), 28–37. <https://doi.org/10.5937/straman2003028d>
- Gajenderan, V. (2020). *EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT PRACTICES TOWARDS ORGANIZATIONAL* Volume IX , Issue VI , June / 2020 Page No : 33. June.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Isa, M. F. M., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. W. M. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4(2), 1–12.

- <https://doi.org/10.17687/jeb.0402.01>
- Kumari, N., & Singh, D. (2018). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- MALIAH. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3), 82–100.
- Manampiring, B., Soegoto, C. K. A. S., Budaya, P., Dan, O., Kerja, P., & Kinerja, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4026–4035.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kitadin Tanggarong Seberang. *Jmk*, 1(2), 152–161.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10691>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Prasada, Sudarso, Wicaksono, Suyatin, & Dinantara. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *The 1st International Conference on Management and Science*, 1(1), 62–68. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Prasetya, A. (2018). ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia - Surabaya). *Profit*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Puspa, D. M., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Generasi Y. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 181–194. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i2.474>
- Rina, R., Ariawaty, N., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2020). Cite this article as: Ariawaty, R. Rina Novianty. 2020. Improve Employee Performance through Organizational Culture and Employee Commitments. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 318–325. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12><http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.12>
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 98. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>
- Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). Pengaruh Motivasi

Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 76–84. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/69>