

## FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN: SEBUAH STUDI LITERATUR

Jason Wibisono<sup>1</sup>, Maya Rianti<sup>2</sup>, Hanif<sup>3</sup>  
Institut Bisnis & Informatika Kwik Kian Gie<sup>1,2,3</sup>  
jasonwibisono1@gmail.com<sup>1</sup>, mayariantiaa@gmail.com<sup>2</sup>,  
hanif.ismail@kwikkiangie.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian ini dilakukan dengan menelaah 20 kajian literatur terpublikasi yang berhasil dikumpulkan selama periode penelitian dari tahun 2015–2022. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa artikel atau paper yang dipublikasi di jurnal Emerald, Semantic Scholar, dan Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan waktu dapat dilihat bahwa penelitian tentang faktor-faktor kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2015-2018 yang paling banyak pada tahun 2018 dan yang penelitian paling sedikit tahun 2015 dan 2019.

**Kata Kunci:** Faktor Kinerja Karyawan, Kinerja Karyawan, Performa Karyawan

### ABSTRATC

*This study aims to provide an overview of the factors that influence employee performance in a company. This research was conducted using the Systematic Literature Review (SLR) method approach. This research was conducted by reviewing 20 published literature reviews that were collected during the research period from 2015–2022. This study uses secondary data in the form of articles or papers published in the journals Emerald, Semantic Scholar, and Google Scholar. The results showed that, based on time, it can be seen that research on employee performance factors experienced a significant increase from 2015-2018, with the most in 2018 and the least research in 2015 and 2019.*

**Keywords:** *Employee Performance Factors, Employee Performance, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria pekerjaan yang ditentukan. Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan, sehingga setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam upaya untuk memahami dan mengeksplorasi fenomena individu atau kinerja karyawan terdapat banyak studi empiris telah dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel diantaranya adalah, konflik, kepemimpinan, budaya organisasi, etika kerja

(Ferine et al., 2021), peningkatan kapasitas (Ahmad et al., 2015), *social media* (Cao et al., 2016), dukungan manajemen, kemampuan beradaptasi, dan motivasi intrinsik (Diamantidis & Chatzoglou, 2019), praktek SDM, keterkaitan kerja, dan pembuatan pekerjaan (Guan & Frenkel, 2018). Demikian pula, terdapat banyak model penelitian yang digunakan dalam studi-studi empiris tersebut yang dapat digunakan untuk setiap karyawan atau pekerjaan yang berbeda.

Para peneliti terus meneliti tentang pengaruh kinerja karyawan untuk berkontribusi terhadap perkembangan studi literatur, namun demikian banyak studi dilakukan di negara asia seperti Indonesia, Pakistan, dan Malaysia (Ferine et al., 2021). Maka dari itu, di negara Asia kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan. Sementara itu diluar dari Asia, terdapat juga studi empiris mengenai **pengukuran kinerja karyawan** di negara seperti Amerika, Yunani, Australia, Portugal, dan Uganda (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ferine et al menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif, kepemimpinan, kultur organisasi, dan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Guan dan Frenkel menunjukkan bahwa variabel praktek SDM, keterkaitan kerja, dan pembuatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian manajemen, studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karywan sangat penting karena pemimpin bisnis perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan objektif untuk mengevaluasi karyawan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi bisnis. Penelitian ini memberikan tinjauan komprehensif terhadap penelitian yang ada selama tujuh tahun terakhir. Penelitian ini mencoba membuat studi literatur yang sistematis dengan mempertanyakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Sampel penelitian ini berjumlah 20 artikel tentang kinerja karyawan yang diterbitkan dalam jurnal berbahasa inggris selama 7 tahun (2015-2021). Menemukan dan memadukan literatur tentang perilaku dan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja akan memungkinkan organisasi memanfaatkan, mengeksploitasi, dan berinvestasi dalam fisik, kognitif dan kemampuan emosional (Atatsi et al., 2019).

Manajemen kinerja karyawan dianggap sebagai fungsi penting dari manajer organisasi. karyawan mewakili sumber daya yang signifikan untuk organisasi mereka;

oleh karena itu, pengawasan terhadap investasi ini melalui praktik manajemen sumber daya manusia merupakan komitmen keuangan yang signifikan bagi sebagian besar organisasi. pentingnya kinerja karyawan untuk keberhasilan keseluruhan organisasi dapat menjelaskan sebagian mengapa banyak metode untuk memantau, mengelola, dan meningkatkan kinerja karyawan telah dikembangkan (Schraeder & Jordan, 2011).

Studi ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam jurnal manajemen, akuntansi, dan bisnis yang diterbitkan dalam bahasa Inggris, yang diterbitkan dalam tahun 2015 hingga 2021. Sangat penting untuk menangkap arah pengembangan penelitian kinerja karyawan, terutama di bidang akuntansi, manajemen, dan bisnis. Tinjauan literatur akan melampirkan berbagai metodologi-metodologi yang digunakan, variabel-variabel penelitian, dasar teori penelitian, keterbatasan literatur, dan memberikan rekomendasi untuk penelitian masa depan.

## **KAJIAN TEORI**

Penelitian ini menggunakan metode studi *systematic literatur review*. Menurut Massaro et al., (2016), studi *systematic literatur review* memberikan kontribusi terhadap perkembangan penelitian, sesuai dengan pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian sebelumnya. Studi ini memberikan kritik, saran, identifikasi, dan mendiskusikan agenda penelitian masa depan. Terdapat beberapa contoh studi *systematic literatur review* dalam bidang manajemen diantaranya adalah artikel atau paper Atatsi et al., (2019).

Studi yang dilakukan oleh Atatsi, terkait dengan studi literatur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menemukan bahwa menunjukkan hubungan positif antara perilaku karyawan dan kinerja. Mereka juga mengungkapkan keragaman yang menarik dalam studi lintas bidang multidisiplin yang memegang budaya dasignifikansi kontekstual bagi akademisi dan praktisi. Macke dan Genari meneliti tentang studi literatur pengelolaan keberlanjutan sumber daya manusia, menemukan bahwa masih ada banyak topik tentang sumber daya manusia yang dapat diselidiki, dan memberikan perusahaan dan pemegang saham perspektif yang berbeda-beda. Penelitian Thome et al tentang studi literatur manajemen operasional menemukan bahwa masih banyak lagi topik-topik yang dapat diteliti tentang manajemen operasional. Dilihat dari ketiga artikel tersebut bahwa studi *systematic literatur review* akan sangat berguna untuk penelitian kedepan.

Menurut Hahn & Kühnen (2013), terdapat 5 tahap yang harus dipenuhi dalam melakukan studi *systematic literatur review*, diantaranya adalah, a) pertanyaan penelitian yaitu langkah penting yang pertama kali dilakukan dalam *Systematic Literature Review* yakni mendefinisikan pertanyaan penelitian; b) pengumpulan bahan yaitu langkah kedua yakni mencari dan mengumpulkan artikel. Maka dari itu, jurnal dan kata kunci yang ditargetkan ditentukan dengan tepat; c) seleksi dan evaluasi yaitu langkah selanjutnya adalah dengan melakukan evaluasi artikel yang relevan dari sumbernya. Kata kunci yang diketik untuk menyaring artikel dengan melakukan identifikasi judul menjadi lebih khusus dan membaca abstrak makalah; d) analisis deskriptif dan sintesis yaitu melakukan pembahasan aspek formal terkait tema yang dipilih untuk memperoleh hasil yang valid. Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk mengkategorikan hasil dari setiap artikel ke dalam bagian-bagian yang konsisten dengan menjelaskan bagaimana tiap artikel berhubungan satu sama lain. Maka dari itu, perlu dilakukan pencatatan atas rincian dari setiap artikel; e) hasil yaitu dalam rangka melengkapi proses tinjauan pustaka, di mana temuan pada poin-poin kritis yang menjadi perhatian dalam pertanyaan penelitian yang telah dibahas. Selain hal tersebut, fungsi penting dari *Systematic Literature Review* adalah untuk menyajikan area penelitian di masa depan.

Menurut Massaro et al., (2016), peneliti menggunakan *systematic literatur review* untuk memetakan dan mengidentifikasi hasil-hasil intelektual untuk kebutuhan penelitian di masa yang akan datang. Maka dari itu, sangat penting untuk meriview dan mengkritis studi-studi yang ada sebelum menentukan research gap di masa yang akan datang. Massaro et al., (2016), mengatakan bahwa terdapat 3 permasalahan yang penting untuk dibahas dalam studi *systematical literatur review*, dan penelitian ini mengadopsi 3 rumusan masalah tersebut yang befokus pada tema kinerja karyawan, diantaranya adalah, a) bagaimana penelitian tentang faktor kinerja karyawan berkembang?; b) apa fokus dan metode literatur faktor kinerja karyawan?; c) bagaimana prospek penelitian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan?.

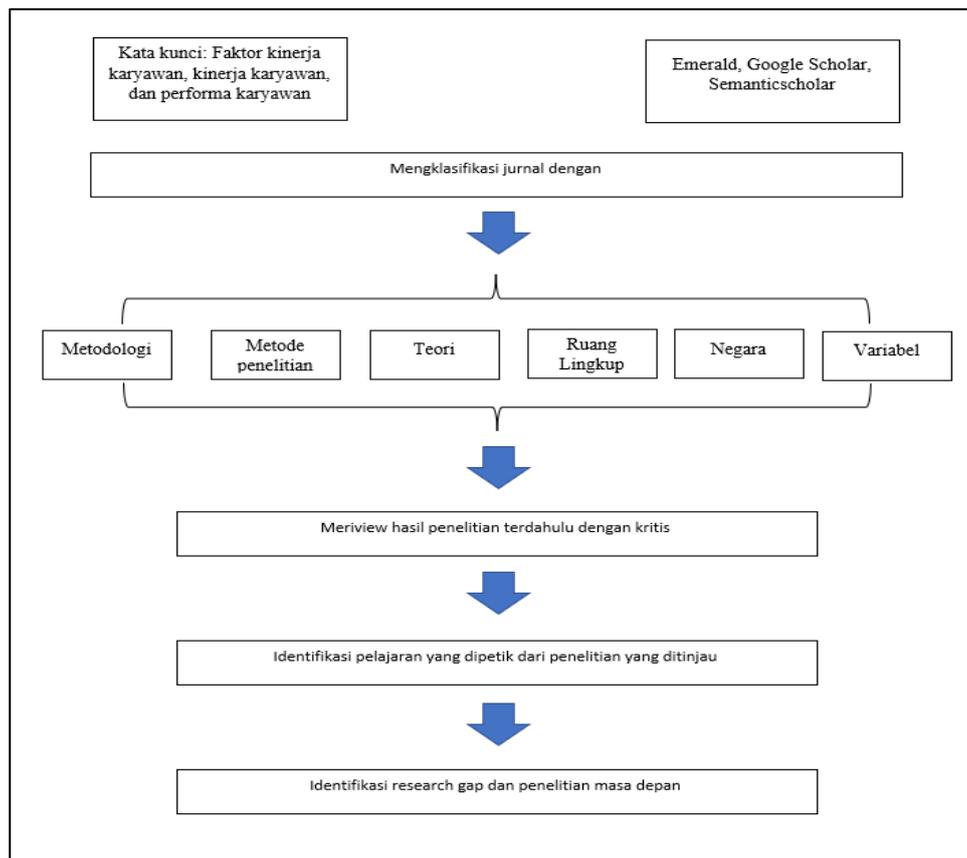
## **METODE PENELITIAN**

Melalui kajian literatur, penelitian ini akan mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih mendalam. Penelitian ini

menggunakan data sekunder yang berupa artikel atau paper terdahulu yang telah di publikasi di Emerald, Semantic Scholar, dan Google Scholar, dengan menggunakan kata kunci: Faktor kinerja karyawan, kinerja karyawan, dan performa karyawan pada periode 2015-2021. Jurnal-jurnal tersebut berbahasa Inggris dan terakreditasi pada Scimago. Dengan kata kunci tersebut ditemukan sebanyak 51.400 artikel, namun sebagian besar tidak membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti mengambil sebanyak 20 jurnal terdahulu.

Kriteria inklusi dari penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, bertemakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kedua, dipublikasi di jurnal-jurnal manajemen, akuntansi, ekonomi, dan bisnis, ketiga jurnal-jurnal yang terakreditasi oleh Scimago, yang keempat, diterbitkan pada tahun 2015-2021. Sedangkan kriteria eksklusi dari penelitian ini adalah: pertama, tema selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang kedua, dipublikasi selain di jurnal-jurnal manajemen, akuntansi, ekonomi, dan bisnis, yang ketiga, dipublikasi di luar jurnal-jurnal yang terakreditasi oleh Scimago, dan diterbitkan dalam rentang waktu selain tahun 2015-2021.

Penelitian ini mengkatagorikan unit-unit analisis tertentu dengan memperhatikan beberapa aspek, seperti teori, metodologi, dan metode-metode penelitian yang mendasari penelitian tersebut dilakukan, serta ruang lingkup penelitian. Selanjutnya penelitian mengelompokkan variabel-variabel yang menjadi perhatian penelitian, dan untuk memperkaya hasil penelitian, peneliti juga memasukan negara-negara jurnal penelitian, dan tahun-tahun diterbitkannya jurnal tersebut. Gambar 1 menunjukkan metodologi penelitian yang digunakan dalam tinjauan *systematic literatur review* ini.



**Gambar 1. Metode Penelitian Tinjauan Literatur**

Tahap pertama dalam penelitian ini adalah mencari jurnal-jurnal kemudian meringkas jurnal-jurnal tersebut berdasarkan nama pengarang, tanggal publikasi, judul penelitian, dan jurnal penelitian. Awalnya terkumpul sebanyak 42 artikel dengan kata kunci Faktor kinerja karyawan, kinerja karyawan, dan performa karyawan. Tahap selanjutnya adalah melakukan screening jurnal, kemudian sebanyak 22 jurnal diabaikan karena tidak adanya variabel-variabel yang membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akhirnya mengambil sebanyak 20 jurnal untuk direview. Jurnal-jurnal yang diambil untuk penelitian ini dapat dilihat dari tabel 1 dibawah.

**Tabel 1.  
Jumlah Jurnal Penelitian yang membahas  
Faktor-faktor kinerja karyawan**

No	Jurnal	Jumlah Penelitian	%
1	Heliyon	1	5%
2	Industrial and commercial training	1	5%

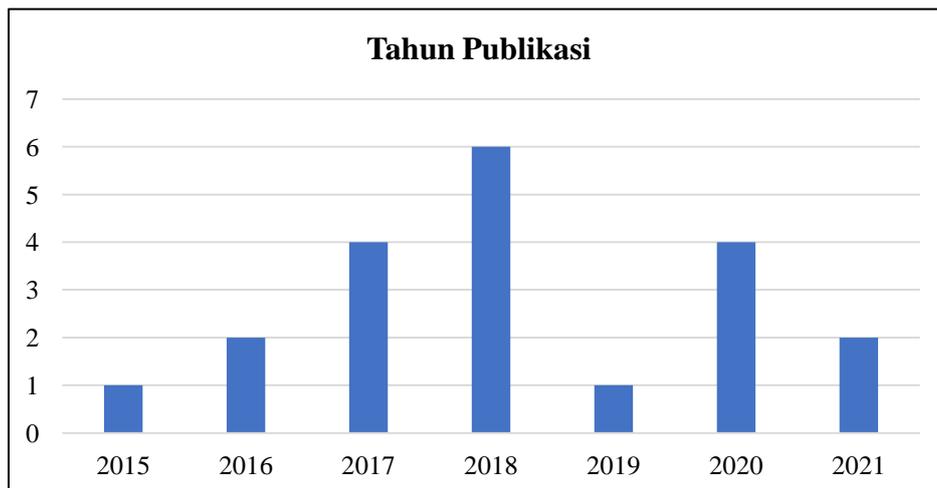
3	Journal of Asian Finance, Economics and Business	4	20%
4	Internet Research	1	5%
5	International Journal of Productivity and Performance Management	1	5%
6	International Journal of Law and Management	5	25%
7	Chinese Management Studies	1	5%
8	Knowledge and Process Management	1	5%
9	Management Science Letters	2	10%
10	European Journal of Training and Development	1	5%
11	International Journal of Business and Society	1	5%
12	Cogent Business & Management	1	5%
	Jumlah	20	100%

Jurnal yang banyak membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pada *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, dan *International Journal of Law and Management*. Sementara itu jurnal lainnya hanya memiliki satu atau dua artikel relevan yang terkait dengan kata kunci pencari tersebut.

## HASIL PENELITIAN

### Distribusi dari waktu ke waktu

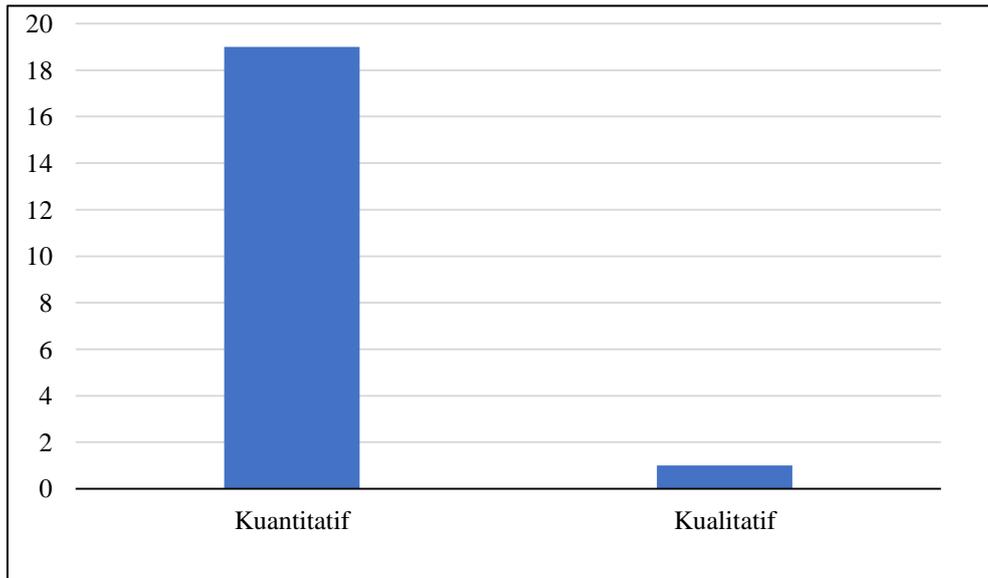
Terkait dengan tahun publikasi penelitian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini. Dapat dilihat bahwa penelitian tentang faktor-faktor kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2015-2018. Penelitian tentang faktor-faktor kinerja karyawan paling banyak pada tahun 2018, dan paling sedikit pada tahun 2015, dan 2019.



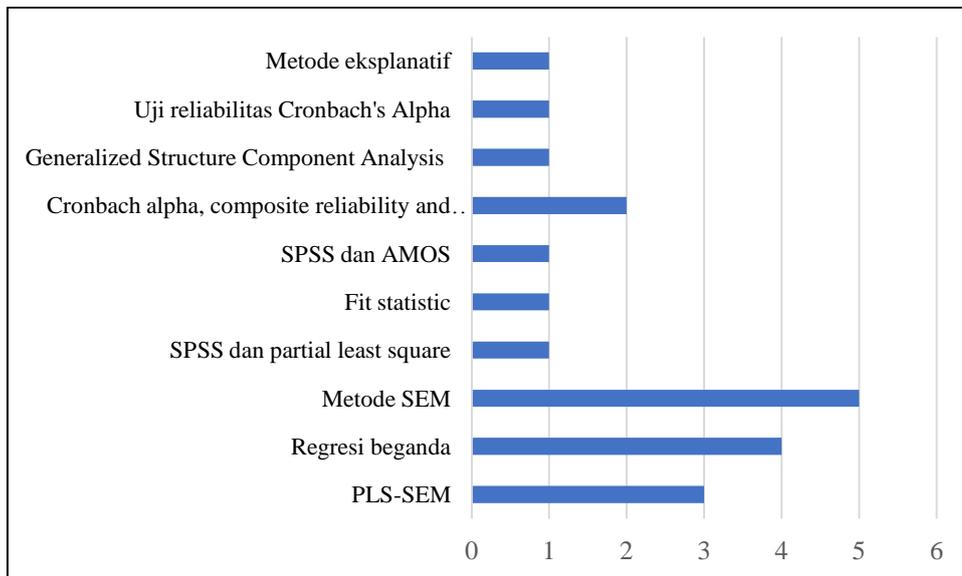
Gambar 2. Distribusi Tahun Penelitian

### Distribusi berdasarkan metode penelitian dan teknik analisis

Terdapat 2 metode yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu: metode kuantitatif, dan kualitatif. 19 jurnal yang diambil mengenai penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bersifat kuantitatif menggunakan teknik kuesioner, dan 1 jurnal bersifat kualitatif. Teknik kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai kinerja karyawan biasanya didapatkan langsung dengan menyerahkan angket kuesioner kepada supervisor lalu diisinya.



**Gambar 3. Metode Penelitian**



**Gambar 4. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, metode eksplanatif, Uji realibilitas Cronbach's Alpha, Generalized Structure Component Analysis (GSCA), Cronbach alpha, composite reliability and AVE, SPSS dan AMOS, Fit statistic, SPSS dan partial least square, Metode SEM (Structural Equation Modeling), Regresi berganda, dan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Teknik analisis data yang paling banyak digunakan adalah Metode SEM, merupakan seperangkat teknik statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan variabel yang diamati dan variabel laten. Serupa tetapi lebih kuat daripada analisis regresi, ia menguji hubungan kausal linier di antara variabel, sementara secara bersamaan memperhitungkan kesalahan pengukuran.

Tabel 2 dibawah ini menyajikan mengenai nama penerbit, tahun terbit, metode, dan teknik analisis data yang digunakan.

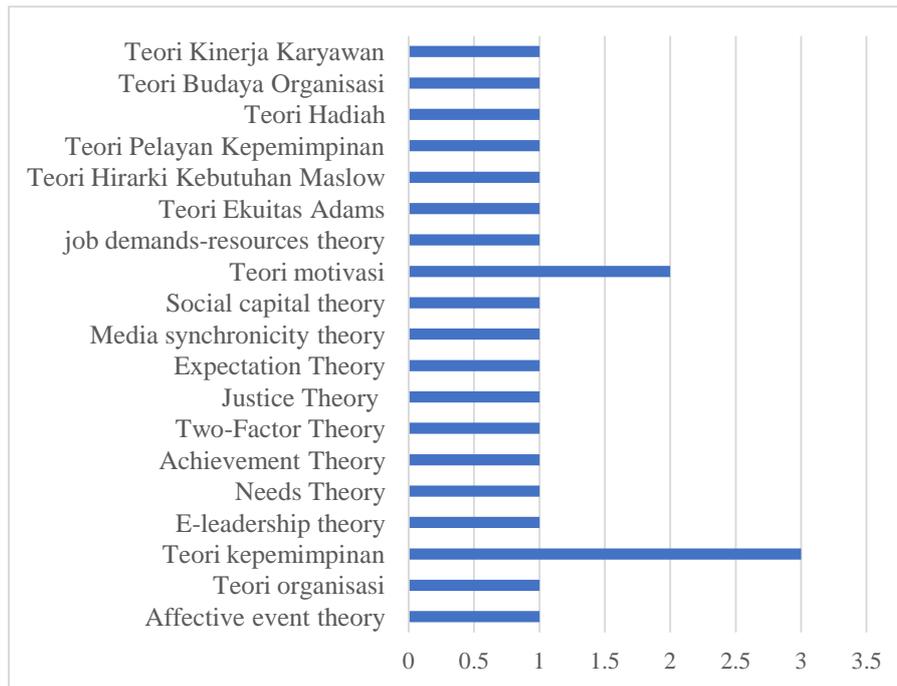
**Tabel 2.**  
**Metode dan Teknik Analisis Data**

No	Tahun Penelitian	Nama Peneliti	Metode	Teknik Analisis
1	2015	Tahir Ahmad, Faiza Farrukh dan Sana Nazir	Kuantitatif	Regresi linear berganda
2	2016	Xiongfei Cao Douglas Vogel Xitong Guo Xi Zhang	Kuantitatif	SPSS-PLS
3	2016	Eddy Madiono Sutanto & Milly Kurniawan	Kualitatif	Metode eksplanatif
4	2017	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, and Muzaffar Muchtar	Kuantitatif	Regresi linear berganda
5	2017	Francisco Cesario & Maria Jose Chambel	Kuantitatif	SPSS-AMOS
6	2017	Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, & Kazeem Kayode Bakare	Kuantitatif	Uji reliabilitas Cronbach's Alpha
7	2017	Pawirosumarto, Antonius Setyadi, & Evawati Khumaedi	Kuantitatif	Regresi linear berganda
8	2018	Anastasios D. Diamantidis, dan Prodromos Chatzoglou	Kuantitatif	SEM
9	2018	Xiaoyu Guan, and Stephen Frenkel	Kuantitatif	Fit Statistic
10	2018	Suharno Pawirosumarto,	Kuantitatif	SEM

		Purwanto Katijan Sarjana and Rachmad Gunawan		
11	2018	Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mussadieg Mussadieg, Djamhur Hamied, & Kusdi Rahardjo	Kuantitatif	GSCA
12	2018	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, & Rachmad Gunawan	Kuantitatif	PLS-SEM
13	2018	Kasimu Sendawula, Saadat Nakyejwe Kimuli, Juma Bananuka dan Grace Najjemba Muganga	Kuantitatif	Regresi linear berganda
14	2020	Muhammad Saud Mira, Yap Voon Choong & Chan Kok Thim	Kuantitatif	Uji reliabilitas Cronbach's Alpha
15	2020	Maartje PAAIS, dan Jozef R. PATTIRUHU	Kuantitatif	SEM
16	2020	Christian Wiradendi Wolor, Solikhah, Nadya Fadillah Fidhyallah, dan Deniar Puji	Kuantitatif	SEM
17	2020	Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, dan Beni Agus Sulistyoyo	Kuantitatif	SEM
18	2020	Rahmat Sabuhari, Ahmad Sudirob, & Dodi W	Kuantitatif	PLS-SEM
19	2020	Kiki Farida Ferine, Reza Aditia, Muhammad Fitri Rahmadana, Indri	Kuantitatif	PLS-SEM
20	2021	Dianta Waode Nurani, Samdin Samdin, Nasrul Nasruli, & Endro Sukatjo	Kuantitatif	AVE, dan Cronbach Alpha

### **Distribusi Teori Penelitian**

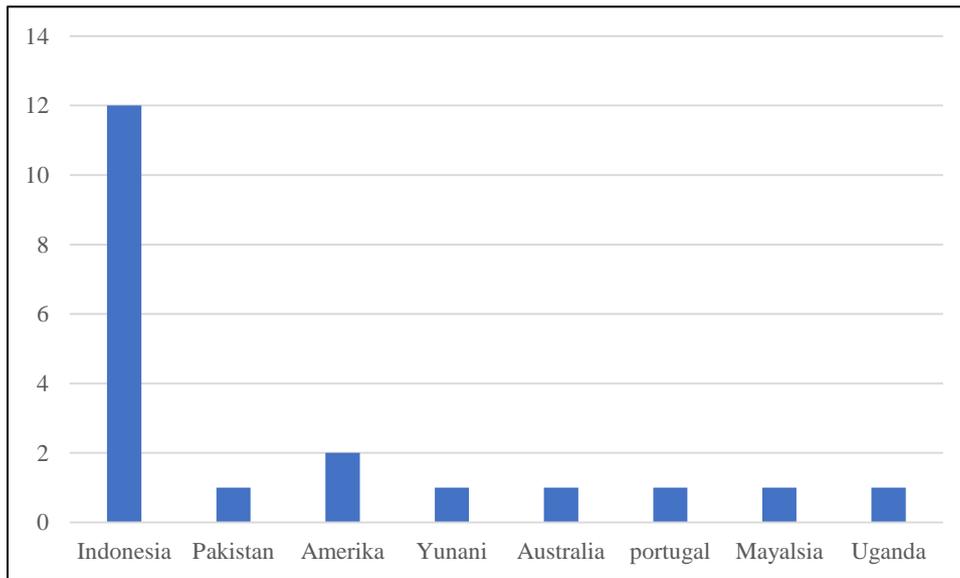
Gambar 5 dibawah ini menjelaskan teori-teori yang digunakan dalam penelitan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah direview. Terdapat 9 jurnal yang tidak menggunakan teori dalam penelitiannya. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Teori kinerja karyawan, Teori budaya organisasi, Teori hadiah, Teori pelayanan kepemimpinan, Teori hirarki kebutuhan maslow, Teori ekuitas adam, *Job demands-resource theory*, Teori motivasi, *Social capital theory*, *Media synchronicity theory*, *Expectation theory*, *Justice theory*, *Two-factor theory*, *Achievement theory*, *Needs theory*, *E-leadership theory*, Teori kepemimpinan, Teori organisasi, dan *Affective event theory*.



**Gambar 5. Teori Penelitian**

### **Distribusi berdasarkan negara dan ruang lingkup**

Terdapat 8 negara jurnal-jurnal yang membahas tema penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan ruang lingkup nasional, karena semua jurnal menggunakan bahasa Inggris diantaranya: Indonesia, Pakistan, Amerika, Yunani, Australia, Portugal, Malaysia, dan Uganda.



**Gambar 6. Negara Penelitian**

Negara yang paling banyak meneliti tema faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah negara Indonesia.

**Distribusi berdasarkan Variabel Penelitian**

Tabel 3 ini menunjukkan terdapat 2 variabel didalam penelitian ini yaitu: variabel independen dan variabel dependen. Dari penelitian ini tentang faktor kinerja karywan dimana variable independent dalam penelitian ini yang paling banyak digunakan itu tentang kepemimpinan, budaya dan organisasi dalam satu perusahaan. Dan untuk variable dependen dari 20 jurnal ini adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.  
Tabel Variabel**

No	Variabel	Jumlah Variable
1	Kepemimpinan	9
2	Budaya	9
3	Organisasi	9
4	Etika Kerja	3
5	Peningkatan Kapasitas	1
6	E-Training	1
7	E-Leadership	1

8	Work Life Balance	1
9	Motivasi Kerja	2
10	Kepuasan Kerja	2
11	Praktek SDM	1
12	Keterikatan	1
13	Lingkungan Kerja	3
14	Komitmen Afektif	1
15	Komitmen Kalkulatif	1
16	Komitmen Normatif	1
17	Gaya Kepemimpinan	3
18	Penghagaan	1
19	Motivasi Intrinsik	1
Sumber Hasil Olahan (2015 - 2021)		

## PEMBAHASAN

Teori yang banyak digunakan dalam penelitian faktor-faktor kinerja karyawan adalah Teori kepemimpinan/ *leadership theory* (Paais & Pattiruhu, 2020). Berdasarkan teori kepemimpinan, bahwa adanya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh semua anggota internal organisasi. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan perlu seorang pemimpin yang dapat membimbing dan memberi contoh kepada setiap anggota internal do organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas, dengan tujuan utama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati (Mitchell & Scott, 1987). Pendekatan klasik organisasi adalah mendefinisikan organisasi sebagai struktur hubungan, tujuan, peran, dan kekuatan, yang perlu berkomunikasi dalam mencapai tujuan bersama (Schwartz, 2018), sehingga komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari teori kepemimpinan, teori motivasi merupakan teori yang dapat digunakan dalam penelitian faktor-faktor kinerja karyawan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Motivasi merupakan, sebagai variabilitas individu dan antar individu dalam perilaku bukan semata-mata karena perbedaan individu dalam kemampuan atau tuntutan lingkungan yang berlebihan atau yang memaksa (Kanfer, 1990). Intinya, karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang mempengaruhi mereka. Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak kebutuhan batin. Kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun, karyawan akan bertindak atau berperilaku tertentu dengan cara-cara yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan karyawan berdasarkan motif yang lebih berpengaruh di

waktu (Pawirosumarto et al., 2017). Dengan adanya motivasi yang tinggi, pemberian hadiah, akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain dari kedua teori tersebut ada juga teori-teori lainnya seperti *Affective event theory* (Ferine et al., 2021), dan Teori budaya organisasi (Sihombing et al., 2018). *Affective event theory* menjelaskan tentang bagaimana emosi yang bersifat negatif akan lebih mempengaruhi perilaku individu dari pada emosi yang bersifat positif, dan Teori budaya organisasi membahas tentang bagaimana budaya organisasi akan mempengaruhi sikap individu dalam organisasi tersebut. Ada juga teori-teori lainnya seperti teori ekuitas adam dan teori kebutuhan maslow (Mira et al., 2019), hal ini menunjukkan bahwa penelitian tentang faktor-faktor kinerja karyawan memiliki banyak prespektif dengan teori yang berbeda-beda.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan waktu dapat dilihat bahwa penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2015-2018 yang paling banyak pada tahun 2018. Untuk metode kuantitatif, dan kualitatif ada 19 jurnal yang diambil mengenai penelitian yang bersifat kualitatif dengan menggunakan kuesioner. Sementara untuk Teknik analisis kinerja karyawan yaitu: Metode eksplanatif, Uji realibilitas Cronbach's Alpha, Generalized Structure Component Analysis (GSCA), Cronbach alpha, composite reliability and AVE, SPSS dan AMOS, Fit statistic, SPSS dan partial least square, Metode SEM (Structural Equation Modeling), Regresi berganda, dan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Teori-teori yang digunakan dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Teori kinerja karyawan, Teori budaya organisasi, Teori hadiah, Teori pelayanan kepemimpinan, Teori hirarki kebutuhan maslow, Teori ekuitas adam, *Job demands-resource theory*, Teori motivasi, *Social capital theory*, *Media synchronicity theory*, *Expectation theory*, *Justice theory*, *Two-factor theory*, *Achievement theory*, *Needs theory*, *E-leadership theory*, Teori kepemimpinan, Teori organisasi, dan *Affective event theory*. Sedangkan berdasarkan negara dan ruang lingkup terdapat 8 negara yaitu: Indonesia, Pakistan, Amerika, Yunani, Australia, Portugal, Malaysia, dan Uganda. Dan berdasarkan variabel

penelitian terdapat 2 variabel yaitu independent dan dependen. Dalam variable independent yang paling banyak tentang kepemimpinan, budaya dan organisasi. Sedangkan variable dependennya tentang kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity Building Boost Employees Performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Literature Review. *Journal of Advances in Management Research*, 16(3), 329–351. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Cao, X., Guo, X., Vogel, D., & Zhang, X. (2016). Exploring the Influence of Social Media on Employee Work Performance. *Internet Research*, 26(2), 529–545. <https://doi.org/10.1108/IntR-11-2014-0299>
- 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>
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri, I. (2021). An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Heliyon*, 7(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591–607. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2017-0328>
- Hahn, R., & Kühnen, M. (2013). Determinants of Sustainability Reporting: a Review of Results, Trends, Theory, and Opportunities in an Expanding Field of Research. *Journal of Cleaner Production*, 59, 5–21. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.07.005>
- Kanfer, R. (1990). Kanfer Motivation Theory in Handbook Indus. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 75–170. [https://www.researchgate.net/profile/Ruth-Kanfer/publication/232564768\\_Motivation\\_Theory\\_and\\_Industrial\\_and\\_Organizational\\_Psychology/links/0c960535896a2b32e3000000/Motivation-Theory-and-Industrial-and-Organizational-Psychology.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ruth-Kanfer/publication/232564768_Motivation_Theory_and_Industrial_and_Organizational_Psychology/links/0c960535896a2b32e3000000/Motivation-Theory-and-Industrial-and-Organizational-Psychology.pdf)
- Massaro, M., Dumay, J., & Guthrie, J. (2016). On the Shoulders of Giants: Undertaking a Structured Literature Review in Accounting. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 29(5), 767–801. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-01-2015-1939>
- Mitchell, T. R., & Scott, W. G. (1987). Leadership Failures, the Distrusting Public, and Prospects of the Administrative State. *Public Administration Review*, 47(6), 445–460. <https://doi.org/10.2307/975885>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work

- Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Schraeder, M., & Jordan, M. (2011). Managing Performance: A Practical Perspective on Managing Employee Performance. *The Journal for Quality and Participation*, 34(2), 4–10. <https://www.semanticscholar.org/paper/Managing-Performance%3A-A-Practical-Perspective-on-Schraeder-Jordan/696a29ef82cc89c96da8aa2ab36f40d454ac5a73>
- Schwartz, H. S. (2018). Organization in the age of hysteria. In *Society Against Itself: Political Correctness and Organizational Self-Destruction*, 20, 1-16. <https://doi.org/10.4324/9780429480348-5>