

PENGARUH PERENCANAAN SDM, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SDM TERHADAP PERFORMA KARYAWAN LITERATUR REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Ikhsan Mustaqim^a, Acmad Fauzi^b

^aFakultas Ekonomi, ikhsanmustaqim08@gmail.com, Universitas Terbuka

^bFakultas Ekonomi, achmad_fauziok@yahoo.com, Universitas Terbuka

ABSTRACT

Previous observations are observations that still have relevance or relevance to an observation in a scientific article. Previous observations are useful to support the theory of an event and are still related or can be said to be causal. This article examines the Effects of HR Planning, HR Education and Training on Employee Performance, Human Resource Management Literature Review. The direction of the observations is to look for hypotheses on the impact of several variables to be used in future observations. The findings from this library are: 1) HR planning influences employee performance; 2) Education has an effect on Employee Performance; 3) HR training affects employee performance; 4) HR Planning, Education, HR Training have a simultaneous effect on Employee Performance.

Keywords: HR planning, Education, HR training, Employee Performance

ABSTRAK

Pengamatan sebelumnya ialah pengamatan yang masih memiliki keterkaitan atau relevan dengan suatu pengamatan artikel ilmiah. Pengamatan terdahulu berguna untuk mendukung teori dari sebuah peristiwa dan masih berhubungan atau dapat dikatakan sebab akibat. Artikel ini mengkaji Pengaruh Perencanaan SDM, Pendidikan dan pelatihan SDM terhadap Kinerja Karyawan, Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. Arah dari pengamatan untuk mencari hipotesis dampak dari beberapa variabel untuk dipakai di pengamatan mendatang. Temuan dari library ini yakni : 1) Perencanaan SDM berpengaruh terhadap Performa Karyawan; 2) Pendidikan berpengaruh terhadap Performa Karyawan; 3) Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Performa Karyawan; 4) Perencanaan SDM, Pendidikan, Pelatihan SDM berpengaruh secara simultan terhadap Performa Karyawan.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pendidikan, Pelatihan SDM, Performa Karyawan

1. PENDAHULUAN

Tiap mahasiswa dari berbagai jenjang seperti strata 1, 2 maupun 3 untuk menempuh kelulusan diwajibkan untuk melaksanakan pengamatan guna mengimplementasi ilmu yang diperolehnya selama duduk di bangku kuliah dalam bentuk skripsi, tesis juga disertasi. Sama halnya dengan dosen, para peneliti juga tenaga fungsional diharuskan pro aktif dalam melaksanakan pengamatan lalu menjadikannya sebuah artikel ilmiah untuk dapat dipublikasikan pada laman jurnal nasional maupun internasional. Berawal dari pengalaman berbagai mahasiswa dan para dosen muda serta ditambah peneliti lainnya, pengerjakan artikel ini memiliki beberapa kesulitan dalam mencari referensi pendukung dalam pengamatan yang sedang dilakukan dan seperti yang diketahui pengamatan yang relevan berguna untuk mendukung pengamatan. Referensi yang relevan dapat memperkuat teori yang diamati, untuk memahami dan mengulik tentang keterkaitan dari beberapa variabel untuk membangun hipotesis, juga diprioritaskan pada bagian pembahasan temuan pengamatan. Artikel ini menerangkan dampak dari Perencanaan Sumber daya manusia, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia pada Performa Karyawan, literatur review manajemen SDM. Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi. Kinerja memberikan kemampuan untuk menghasilkan atau potensi untuk menciptakan hasil dari tindakan yang dilakukan. Kinerja menggambarkan satu capaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada satu organisasi yang telah menjadi kewewenangan dan bebannya dalam upaya untuk mewujudkan target organisasi yang taat hukum serta memenuhi norma-norma dan etika, (Muiz, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Berangkat dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa rumusan permasalahan pada pengamatan ini, yakni sebagai berikut:

- 1) Apakah Perencanaan SDM memberi dampak pada Performa Karyawan?
- 2) Apakah Pendidikan memberi dampak pada Performa Karyawan?
- 3) Apakah Pelatihan SDM memberi dampak pada Performa Karyawan?
- 4) Apakah Perencanaan SDM, Pendidikan dan Pelatihan SDM memberi dampak secara keseluruhan pada Performa Karyawan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan - permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi kondisi tersebut (Nadeak, 2019). Perencanaan SDM dapat dilihat sebagai sebuah proses berkelanjutan dari perencanaan sistematis ke depan untuk mencapai pemanfaatan maksimal dan optimal dari aset perusahaan atau organisasi yang paling penting yakni para karyawan atau pegawai itu sendiri (Sabrina, 2021). Mathis dan Jacson (2001) menyatakan perencanaan SDM ialah sebuah proses pengidentifikasian dan penganalisisan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas demi mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Andrew E. Sikula (1981) juga menerangkan perencanaan SDM sebagai sebuah tahapan untuk memilih dan menyaring tenaga kerja untuk pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan rencana sebuah organisasi. Lalu berdasarkan Mondy & Noe (1995), perencanaan SDM menjadi tahapan secara terstruktur untuk memilih dan memilih SDM sesuai keadaan, kualitas, dan ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Terdapat empat komponen pada perencanaan SDM yakni sebagai berikut :

1. Penentuan jumlah kebutuhan tenaga kerja organisasi atau perusahaan (*forecasting of employess*)
2. Pengidentifikasian pada ketersediaan SDM pada internal organisasi (*human resource audit*)
3. Penganalisisan keseimbangan antara penawaran juga permintaan tenaga kerja (*demand and supplay analysis*)
4. Program aksi (*action program*)

Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2007: 257-259) yaitu: Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pemeliharaan, Kedisiplinan, Pemberhentian.

2.2 Pendidikan

Berlandaskan UU No. 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar yang direncanakan untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang interaktif untuk meningkatkan potensi diri peserta didik agar memiliki keunggulan yang terasah, kekuatan keagamaan, kontrol diri, kecerdasan emosional, penguasaan iptek, kepribadian, akhlak mulia serta pintar beradaptasi dan bersosialisasi dengan lingkungan masyarakat dan negara. Sedangkan H. Horne menerangkan jika pendidikan ialah tahapan yang berlangsung terus menerus dari penyesuaian yang pada tingkat selanjutnya bagi manusia yang tumbuh dan berkembang secara fisik dan mental, sadar dan bebas, seperti intelektual dan emosional serta kemanusiaan dari individu tersebut. Umumnya pendidikan berorientasi pada 2 hal dalam membangun bangsa yang pertama berorientasi individual dan berorientasi masyarakat. Orientasi individu menempatkan pendidikan untuk membentuk manusia dengan proses mengembangkan potensi. Potensi inilah yang nantinya aman menjadi jembatan dalam memahami diri juga lingkungannya, cara beradaptasi dan berpartisipasi dalam perubahan yang lebih baik, sebagai peran utama inovator dan mempunyai orientasi yang prediktif dan antisipatif. Pada orientasi masyarakat, terdapat tiga peran utama pada pendidikan yang berkontribusi sebagai agen pelaksana konservasi yakni pendidikan secara implementasinya melalui aktivitas belajar mengajar yang berfokus pada penanaman nilai luhur dan membudayakan nilai-nilai sosial-budaya khas yang memiliki keunggulan serta ketangguhan. Sehingga msyarakat akan tetap menjadi pribadi yang memiliki jati diri yang kokoh dalam menyikapi perubahan globalisasi yang amat cepat. Selanjutnya sebagai agen inovasi, pendidikan mempunyai kontribusi untuk menumbuhkembangkan iptek, mendesiminasikan, mengenalkan juga mengimplementasikannya. Sebagai agen ini, diharapkan masyarakat yang masih menempuh pendidikan formal atau informal dapat mengekspresikan kebutuhan akan pencarian, berbagai informasi, penggunaan serta komunikasinya. Terakhir pendidikan sebagai agen perubahan yang bermakna bahwa pendidikan mempunyai konsekuensi terhadap pengaplikasian dari berbagai produk inovasi pada bidang pendidikan, sehingga pendidikan berfungsi sebagai jembatan untuk transformasi sosial. Pendidikan memiliki sifat dinamis dan antisipatif yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman.

2.3 Pelatihan SDM

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta perubahan sikap agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif (Lolowang Grady et al., 2016). Berdasarkan Mathis (2002), pelatihan memiliki arti menjadi suatu proses untuk memiliki kemampuan tertentu untuk mewujudkan tujuan sebuah organisasi. Oleh sebab itu, proses ini memiliki keterkaitan dengan beberapa tujuan dari organisasi dan pelatihan dapat dinilai secara sempit ataupun luas. Payaman Simanjuntak (2005) menerangkan pelatihan ialah investasi pada SDM guna meningkatkan kapabilitas dan keahlian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan pula performa pegawai. Pelatihan secara umumnya dilaksanakan berdasarkan acuan kurikulum yang telah direncanakan sesuai kebutuhan dengan durasi waktu yang tidak lama juga untuk memberi ketrampilan lebih pada tenaga kerja. Gary Dessler (2009) menguraikan pelatihan sebagai tahapan untuk pembelajaran pegawai baru maupun lama. Pelatihan menjadi satu dari sekian usaha

dalam peningkatan kualitas SDM dalam dunia pekerjaan. Karyawan baru ataupun lama membutuhkan pelatihan sebab beberapa tuntutan pekerjaan yang bersifat dinamis mengikuti perubahan zaman, kebijakan, lingkungan kerja, strategi dll. Indikator-indikator pelatihan menurut Triton (2005:87), sebagai berikut :

- 1) Tujuan
Pelatihan menjadi jembatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, termasuk didalamnya ialah penyusunan rencana aksi atau (action play) dan penentuan beberapa sasaran juga hasil yang diinginkan dari pelatihan yang akan dilaksanakan.
- 2) Sasaran
Target sasaran pelatihan sebelumnya harus disesuaikan dengan rincian yang terukur dan mendalam (mesurable).
- 3) Pelatih
Karena pelatihan terfokus pada penguasaan skill dan meningkatkannya bertahap, maka para pelatih yang telah terpilih ditugaskan untuk menjelaskan materi dengan pemilihan kualifikasi yang sesuai pada bidangnya secara profesional juga berkompeten
- 4) Materi
Pelatihan SDM membutuhkan bahan ajar atau kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari pelatihan itu sendiri agar dapat mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.
- 5) Metode
Metode selama pelatihan akan berpengaruh pada pemahaman juga penguasaan skill peserta, oleh sebab itu metode yang tepat serta defektif akan menjamin hasil pelatihan yang berkualitas dan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan.
- 6) Peserta Pelatihan
Sebelum memulai pelatihan, dilakukan seleksi pada peserta dengan dasar pemenuhan beberapa syarat dan spesifikasi tertentu yang telah ditetapkan.

2.4 Kinerja Karyawan

Performa atau Kinerja ialah ketrampilan secara penuh atas sebuah organisasi atau perusahaan pada periode tertentu yang menjadi hasil atau capaian yang dipengaruhi oleh aktivitas operasional dalam memanfaatkan dan mengalokasikan berbagai sumber daya yang tersedia (Helfert, 1996). Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) menjelaskan jika kinerja ialah hasil kerja seseorang dalam menjalankan jobdesk yang telah ditanggung padanya atas dasar keahlian, pengalaman dan juga disiplin dan waktu. Cash dan Fischer (1987) dalam Thoyib (2005:10) menjelaskan bahwa performa diartikan sebagai hasil seorang pegawai. Terdapat 3 faktor yang dapat memberi dampak pada performa seseorang yakni kemampuan dalam bekerja, keinginan untuk bekerja, juga kesempatan untuk bekerja. Tika (2006:121) menerangkan bahwa ada 4 elemen pada kinerja yakni hasil fungsional, faktor-faktor yang berdampak pada performa karyawan, pewujudan tujuan organisasi juga periode tertentu. Berkaitan dengan peningkatan performa yang telah banyak diamati sebelumnya seperti (Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, 2020), (Heru Saputra, Ahmad Soleh, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, 2020), (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2019), (Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2014), (Diah Hanggraeni, 2020), (Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Genita Lumintang, 2016), (Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B Walangitan, 2017), (Netti Natarida Marpaung, 2021), (Rizky Trisna Firman Haqiqi, 2017), (Henny Sjafitri, Sri Juniarti, Ramadhania, 2019).

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, (2020)	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
2	Heru Saputra, Ahmad Soleh, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, (2020)	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
3	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, (2019)	Variabel pendidikan berdampak positif pada performa pegawai	Variabel Pendidikan berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM dan pelatihan SDM tidak diteliti dalam artikel ini

4	Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto (2014)	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
5	Diah Hanggraeni, (2020)	Variabel pelatihan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pelatihan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM dan pendidikan tidak diteliti dalam artikel ini
6	Melvin Grady Lolowang, Adolfinia, Genita Lumintang, (2016)	Variabel pelatihan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pelatihan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM dan pendidikan tidak diteliti dalam artikel ini
7	Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B Walangitan (2017)	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
8	Netti Natarida Marpaung (2021)	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM secara keseluruhan berdampak signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
9	Rizky Trisna Firman Haqiqi (2017)	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM tidak diteliti dalam artikel ini
10	Henny Sjafitri, Sri Juniarti, Ramadhania (2019)	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel perencanaan SDM berdampak secara signifikan pada performa pegawai	Variabel pendidikan dan pelatihan SDM tidak diteliti dalam artikel ini

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode pengamatan ini ialah jenis deskriptif kuantitatif yang menjurus pada pendeskripsian fenomena tertentu berdasarkan fakta, secara sistematis juga akurat. Fenomena ini dapat berbentuk aktivitas, karakteristik, hubungan, perbedaan juga persamaan ataupun hubungan antar fenomena. Pengamatan kuantitatif bersifat fenomena yang terlihat secara jelas. Pengamatan ini memiliki batas agar dapat membahas suatu permasalahan dengan pendalaman kajian dan keterkaitan ataupun dampak yang ditimbulkan antar beberapa variabel pada variabel lainnya yang berdasar pada studi pustaka secara online seperti Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya ataupun secara offline dengan berbagai buku kajian. Pengamatan kuantitatif banyak memakai kajian yang mengarahkan pada rumusan permasalahan dalam pengamatan atau hipotesis. Kajian pustaka pada pengamatan ini lebih sering dipakai untuk mengulas pokok permasalahan dalam bab pendahuluan. Lalu akan dibahas lebih detail pada bab Kajian Pustaka dengan melibatkan beberapa teori yang relevan dan memperkuat perumusan suatu hipotesis yang akan dijadikan landasan untuk membandingkan dengan temuan pengamatan lainnya (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Performa Karyawan

Fungsi pertama yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah perencanaan sumber daya manusia (H. Saputra et al., 2020). Perencanaan SDM dipastikan tepat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan organisasi, bertujuan untuk menjauhi kekurangan atau kelebihan karyawan (Irawan et al., 2021). Manajemen umumnya perlu menjamin aksesibilitas SDM sesuai dengan tugas yang dialokasikan, termasuk menjamin aksesibilitas karyawan yang diperlukan seperti yang ditunjukkan oleh permintaan sektor bisnis yang ada (R. T. Saputra et al., 2020). Namawi (2017) mengatakan perencanaan tenaga kerja atau SDM ialah tahapan untuk memutuskan kebijakan strategi guna mendapatkan, menggunakan, mengembangkan dan

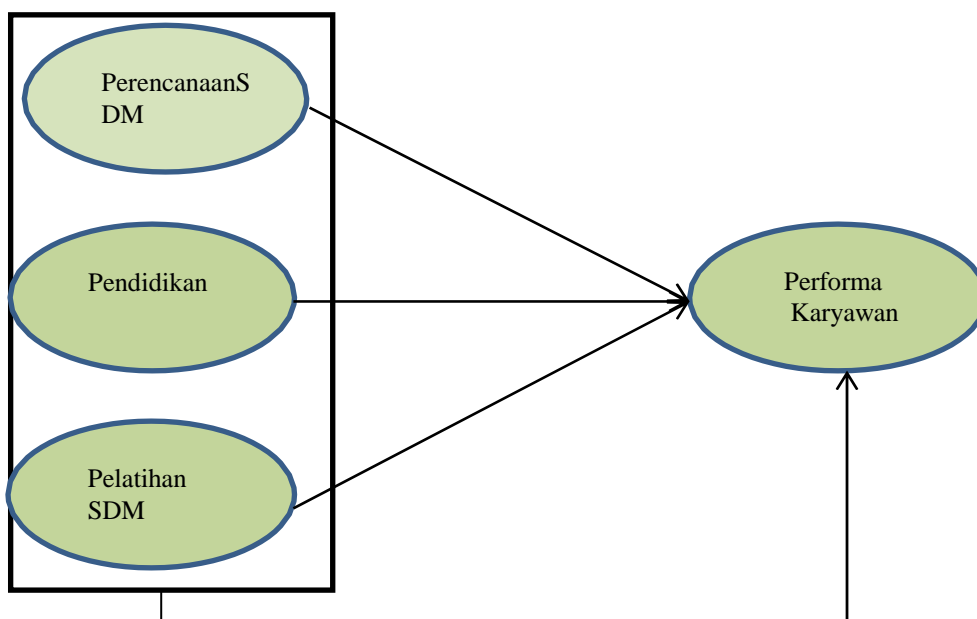
mempertahankan SDM sesuai dengan besaran kebutuhan organisasi pada masa sekarang juga masa depan. Berangkat dari pernyataan sebelumnya, maka makna dari perencanaan SDM ialah tahapan untuk menetapkan kebijakan akan kebutuhan tenaga kerja internal maupun eksternal organisasi guna mendapatkan dan mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja dilatari oleh perencanaan SDM yang sangat matang dan sistematis untuk meningkatkan performa pegawai. Perencanaan SDM berpengaruh pada performa, hal ini diperkuat dengan pengamatan oleh: (Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, 2020), (Heru Saputra, Ahmad Soleh, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, 2020), (Rizky Trisna Firman Haqiqi, 2017), (Henny Sjafitri, Sri Juniarti, Ramadhania, 2019).

4.2 Pengaruh Pendidikan terhadap Performa Karyawan

Pendidikan bukan pengetahuan yang diperoleh secara langsung, tetapi sebagai landasan untuk mengembangkan diri dan memanfaatkan sarana yang ada di sekitar perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan (Kurniawati, 2014). Pendidikan menjadi faktor yang menggambarkan performa individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap perusahaan selalu menuntut kesuksesan dari para karyawannya karena mereka yang bekerja dengan baik akan memberikan segalanya kepada organisasi atau perusahaan dan membantunya beroperasi lebih baik (Wirawan et al., 2019). Tempuhan jenjang pendidikan tertentu memberi kesan berbeda-beda pada tiap individu dalam implementasi pendidikan dan pemahamannya dalam menjalankan tugas sebagai pegawai atau karyawan dengan optimal. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa pendidikan memiliki dampak pada performa pegawai. Pernyataan ini dikuatkan dengan pengamatan oleh: (Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, 2019), (Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2014), (Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B Walangitan, 2017), (Netti Natarida Marpaung, 2021).

4.3 Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Performa Karyawan

Ada banyak faktor internal yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam bekerja menuju tujuan organisasi atau instansi, salah satunya adalah pelatihan. Diharapkan melalui program tersebut, organisasi atau perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi (Pakpahan Saputra et al., 2014). Seharusnya, rancangan kegiatan pelatihan atau implementasinya dalam bisnis atau organisasi didasarkan pada kebutuhan yang telah mengalami sejumlah proses (Nugroho Budi Arianto, 2019). Pelatihan menjadi tahapan untuk meningkatkan dan menambah wawasan serta keterampilan pegawai. Pelatihan mencakup perubahan pada sikap pegawai untuk mengoptimalkan performa bekerja. Pelatihan sendiri terdiri atas 3 elemen yakni kualitas tenaga pelatih, perubahan juga partisipasi pegawai. Oleh sebab itu, performa pegawai yang optimal juga bermutu dipengaruhi oleh peningkatan wawasan dan keahlian pegawai yang akan diperolehnya dari mengikuti pelatihan SDM. Temuan ini menggambarkan pelatihan SDM menjadi peran penting secara keseluruhan untuk peningkatan performa sebuah organisasi. Keberlanjutan dari sebuah pelatihan yang berkualitas dan menitikberatkan pekerjaan pegawai akan meningkatkan performa para pegawai pada organisasi tertentu. Pelatihan SDM memberi dampak pada performa, hal ini diperkuat dengan pengamatan oleh (Diah Hanggraeni, 2020), (Melvin Grady Lolowang, Adolfini, Genita Lumintang, 2016), (Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, 2014), (Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, Mac D.B Walangitan, 2017), (Netti Natarida Marpaung, 2021).



4.4 Conceptual Framework

Berlandaskan latar belakang, rumusan masalah, kajian pustaka, serta referensi pengamatan terdahulu dan pembahasan dampak atau pengaruh antar variabel pengamatan, maka didapatkan kerangka berfikir pada pengamatan ini, yakni sebagai berikut:

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya ditentukan oleh ketiga faktor dependen tersebut. Selain dari tiga faktor di atas yang mempengaruhi Performa Karyawan masih banyak faktor lain di antaranya adalah :

- 1) Motivasi Kerja: (Ma'ruf, 2020), (Kiki Cahaya Setiawan, 2015)
- 2) Budaya Kerja: (Komang Dyah Novi Anggeline, Made Ary Meitriana & I Nyoman Sujana, 2017), (Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio & Ventje Tatimu, 2021)
- 3) Disiplin Kerja: (Syarkani, 2017), (A.A Putu Darmawan & Made Sukaja, 2017)
- 4) Kepemimpinan: (Cincin Lindayani, 2021), (Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septiani, 2020)
- 5) Kompensasi: (Opan Arifudin, 2019), (Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oed Hakam & Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berangkat dari beberapa kajian, pengamatan yang relevan juga pembahasan, maka dapat dirumuskan hipotesis untuk pengamatan selanjutnya. Variabel motivasi kerja memiliki dampak pada performa, gaya kepemimpinan berdampak pada performa, lingkungan kerja berdampak pada performa, disiplin kerja berdampak pada performa, dan kompetensi berdampak pada performa.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan bahwa masih dibutuhkan kajian yang mendalam dan berlanjut untuk menemukan faktor lainnya yang berdampak pada perencanaan SDM, pendidikan, dan pelatihan SDM terhadap performa pegawai yang dapat menyebabkan perubahan pada keputusan dan kebijakan pembelian selain dari pengamatan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Irawan, A., Ibrahim Hi.B, M., Rumasukun, R., M, M., Yusuf Hafid, A., Mustajab, D., Purwoko, B., & Marihi, L. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Y. Ermawati & T. Lestari Kurniah, Eds.). CV. Penerbit Qiara Media.
- [2] Kurniawati. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka.
- [3] Lolowang Grady, M., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA*, 4, 177–186.
- [4] Nadeak, B. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (I. Jatmoko, Ed.). UKI Press.
- [5] Nugroho Budi Arianto, Y. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- [6] Pakpahan Saputra, E., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2, 116–121.
- [7] Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi, Ed.). UMSU Press.
- [8] Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri Meytha Er Made Ayu, I. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3, 187–197.
- [9] Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, PERENCANAAN SDM, DAN AUDIT SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Trias Politika*, 4, 90–99.
- [10] Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 5, 60–67.