

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020) Human Resource Management merupakan sebuah proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada para karyawan. Human Resource Management merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan, proses dari pengelolaan sumber daya manusia melibatkan lima fungsi dasar, yaitu :

1. *Planning*, merupakan sebuah perencanaan yang menetapkan tujuan atau standar pengembangan aturan dan prosedur dalam mengembangkan sebuah rencana dari suatu organisasi atau perusahaan. Dessler (2020)
2. *Organizing*, merupakan sebuah fungsi yang menggambarkan setiap subordinasi serta peran yang lebih spesifik. seperti menetapkan departemen, mendelegasikan wewenang berdasarkan jabatan, mengkoordinasikan karyawan, dan menentukan wewenang dalam berkoordinasi di sebuah departemen. Dessler (2020)
3. *Staffing*, merupakan fungsi dasar yang melibatkan perekrutan karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam perekrutan karyawan ini, organisasi atau perusahaan perlu menetapkan standar kinerja yang dibutuhkan oleh setiap departemen, seperti memberikan kompensasi, mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan konsultasi, memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Dessler (2020)
4. *Leading*, menurut Dessler (2020) merupakan sebuah fungsi yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta dapat mempertahankan value yang dimiliki oleh organisasi.

5. *Controlling*, merupakan sebuah fungsi yang menetapkan standar khusus yang sesuai dengan nilai dan kualitas sebuah organisasi, seperti menetapkan kuota penjualan, tingkat produksi dan tinjauan kinerja kerja. Dessler (2020)

2.1.2 Employee Performance

Alfiah & Riyanto, (2019) Kinerja adalah merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik dari profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hughes et al. (2019) dalam bukunya yang berjudul *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*, *employee performance* merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas, serta dicapai melalui kemampuan, keterampilan, dan pengalaman.

Bagi suatu organisasi, *employee performance* merupakan cara organisasi untuk mengukur sejauh mana efektivitas pekerjaan karyawannya (Pang & Lu, 2018). Pongton & Suntrayuth (2019) mengungkapkan bahwa umumnya kinerja karyawan diukur dengan memperhitungkan faktor-faktor seperti manajemen waktu, keterampilan organisasi, dan produktivitas. Dari faktor-faktor yang telah ditentukan tersebut, nantinya akan dinilai apakah seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau belum.

2.1.3 Work Environment

Pawirosumarto et al., (2017) menyatakan bahwa work environment merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas, dimana hal tersebut dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Work environment yang kondusif akan berdampak baik bagi kelangsungan pekerjaannya, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif, bising, tidak nyaman akan mempengaruhi kelangsungan aktivitas saat bekerja.

Sehingga lingkungan kerja sangat penting untuk menjamin kinerja karyawan serta menghindari stress berlebihan yang akan berdampak pada

keberlangsungan kerja karyawan. beberapa aspek lingkungan kerja memiliki peran dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan Shammout (2022).

Iis et al., (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja sehingga lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi tersebut. Edward & Purba (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Edward & Purba (2020) juga berpendapat bahwa dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

5. Lingkungan kerja fisik, merupakan segala bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung Edward & Purba (2020).
6. Lingkungan kerja non fisik, segala keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja Edward & Purba (2020).

2.1.4 Training

Yimam, (2022) mendefinisikan Training merupakan sebuah proses berkelanjutan untuk meningkat kualitas karyawan. Tumi et al., (2021) berpendapat pergeseran dinamis dalam proses kerja dan lingkungan yang kompetitif secara global menuntut organisasi untuk melatih karyawan agar adaptif terhadap perubahan di tempat kerja, organisasi perlu menyediakan sebuah training guna untuk memperluas keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh karyawan.

Training merupakan sebuah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan untuk memfasilitasi karyawan beradaptasi dengan sistem

atau proses yang berada dalam lingkungan baru serta dengan memfasilitasi karyawan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan memungkinkan mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan Ozkeser (2019).

Menurut Guan & Frenkel (2018) training cenderung meningkatkan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki karyawan terkait pekerjaan bagaimana karyawan menanggapi perubahan pangsa pasar yang begitu cepat sehingga training merupakan sarana terpenting untuk mengupgrade skill serta pengetahuan karyawan untuk mengatasi masalah yang berada dalam pekerjaan atau tugas.

Karyawan merupakan aset utama dari setiap organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sebuah pelatihan yang baik untuk karyawan melakukan aktivitas secara efektif dan efisien. Karim et al., (2019) menyatakan bahwa training adalah proses berkelanjutan dari sebuah organisasi yang membantu mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik sehingga keberhasilan organisasi tergantung pada tingkat kinerja karyawan.

2.1.5 Compensation

Purba & Sudibjo (2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah sebuah imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya karena telah melaksanakan sebuah kewajiban dan bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan.

Compensation adalah salah satu cara paling efektif bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan. Menurut Simbolon et al., (2022) sistem compensation yang baik akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan, serta mempertahankan karyawan.

Arif et al., (2019) mendefinisikan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya yang telah berjasa dalam mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan. Untuk mengukur efektifitas dalam memberikan kompensasi kepada karyawan yang berada dalam suatu organisasi perlu diperhatikan standar pengukuran yang menyatakan bahwa kompensasi tersebut baik, efektif dan bermanfaat bagi organisasi yang mengelola kompensasi tersebut.

Organisasi atau perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang kompetitif dengan perusahaan lain sehingga karyawan yang terlibat dalam organisasi merasa nyaman untuk bertahan dan karyawan pun dapat memberikan kinerja yang baik, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. sebuah perusahaan harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan Sutrisno (2022).

2.1.6 Motivation

Tumi et al., (2021) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah proses meningkatkan komitmen karyawan yang dianggap sebagai salah satu kunci fundamental untuk keberhasilan sebuah organisasi. Iis et al., (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah proses dorongan psikologis kebutuhan individu sebagai proses dasar untuk membangkitkan serta mendorong perilaku dan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas guna menentukan intensitas, arah dalam upaya pencapaian kinerja. Menurut Purba & Sudibjo (2020) motivasi merupakan suatu yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mendorong dirinya guna memenuhi kebutuhan dalam mencapai kepuasan sesuai dengan tujuannya, motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk terarah mencapai tujuan suatu organisasi.

Greenberg (2011) berpendapat bahwa motivasi merupakan sebuah tools proses yang dapat membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan memelihara tingkah laku manusia (maintain human behavior) untuk mencapai

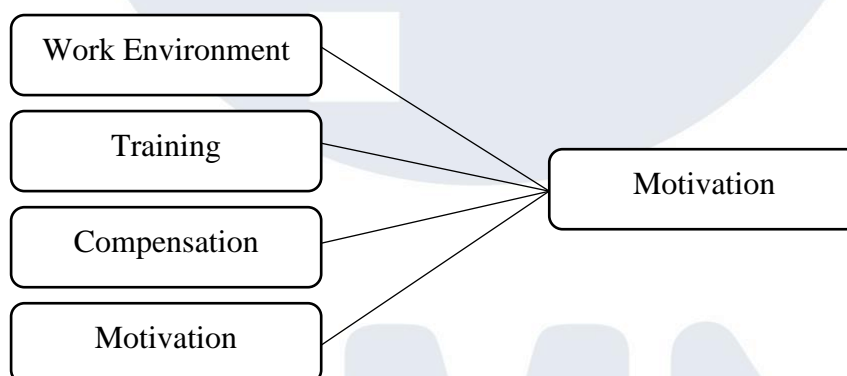
suatu tujuan. berikut beberapa penjelasan mengenai tools proses dari sebuah motivasi, yaitu :

Arousal : merupakan sebuah dorongan atau energi dibalik sebuah tindakan kita, contohnya seperti ketika kita memiliki ketertarikan atas apa yang ingin kita capai/lakukan.

Directing : merupakan sebuah proses yang mengarahkan seseorang dalam memuaskan motif yang dimiliki. contohnya seorang supervisor yang memberikan saran atau pujian kepada staf atau karyawannya.

Maintaining behavior : hal ini berkaitan dengan berapa lama seseorang akan bertahan dalam mencapai sebuah tujuan yang telah mereka tetapkan.

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber : Mohammed Hasen Yimam, 2022

Penulis menggunakan model penelitian yang ada pada gambar 2.1 dan penulis mengadopsi model penelitian ini, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammed Hassen Yimam (2022). Model penelitian nantinya akan diaplikasikan dalam penelitian yang berjudul **“PENGARUH *WORK ENVIRONMENT, TRAINING, COMPENSATION, DAN MOTIVATION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA INDUSTRI PERHOTELAN DKI JAKARTA”**. Dibawah ini merupakan hipotesis yang nantinya akan diuji oleh penulis dalam penelitian.

H1 : *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Industri Perhotelan.

H2 : *Training* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Industri Perhotelan.

H3 : *Compensation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Industri Perhotelan.

H4 : *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* karyawan Industri Perhotelan.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Rojikinnor et al., (2022) Melakukan penelitian yang dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), yang beroperasi di Indonesia dengan melibatkan seluruh karyawan di kantor cabang yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahwa work environment berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi & Tangem (2018) pada Industri Asuransi Bangladesh dengan 150 responden hasil penelitian ini mengungkap bahwa work environment berpengaruh secara signifikan terhadap employee performance.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2022) Penelitian ini dilakukan terhadap 92 responden karyawan Investor Global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work environment memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Riyanto et al., (2017) menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan menghasilkan bahwa *work environment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *employee performance*. Dukungan yang diberikan oleh supervisor menjadi salah satu variabel yang dominan dalam memastikan lingkungan kerja

yang positif oleh karena itu pada penelitian yang dilakukan Saidi et al.,(2019) menyatakan bahwa *work environment* menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *employee performance*.

H1 : *Work Environment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.3.2 Pengaruh *Training* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yimam, (2022) dengan menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dan cross sectional serta menyebarkan kuesioner kepada 316 karyawan Universitas Bahir Dar hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Ahmed & Almaamari, (2020) melakukan penelitian pada karyawan sektor perbankan. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *training* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Penelitian yang dilakukan Edi Yulianto et al., (2020) dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey dan memiliki responden sejumlah 104. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*

H2 : *Training* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.3.3 Pengaruh *Compensation* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arif et al., (2019) terhadap Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 47 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan antara *compensation* terhadap kinerja karyawan.

Hart et al., (1990) dalam Tumi et al., (2021) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan sistem *reward* secara efektif mendukung karyawan untuk menghadapi tantangan. Berry et al., (1987) dalam Tumi et al., (2021) menunjukkan bahwa memberikan *reward* kepada karyawan melalui kompensasi

moneter dan nonmoneter memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H3 : *Compensation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.3.4 Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al., (2020) terhadap 162 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Afandi et al., (2020) populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation Sumatera Utara 2019. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh PAAIS & Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang dilakukan oleh PAAIS & Pattiruhu, (2020) menunjukkan bahwa koefisien determinasi kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,5% oleh variabel motivasi.

Chien et al., (2020) menemukan bahwa *motivation* dapat meningkatkan efektif kinerja karyawan. Pada studi ini menunjukkan bahwa motivasi adalah prioritas strategi bisnis yang paling mendasar. *Motivation* merupakan sebuah dorongan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi & Tangem (2018) menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance*.

H4 : *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance*

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Artikel	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1	Mohammed Hassen Yimam (2022)	Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia	Training berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance	Sebagai jurnal utama dan sebagai design metode penelitian
2	Tahmeem Siddiqi Sadia Tangem (2018)	<i>Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh</i>	Penelitian ini menguji mengenai pengaruh dari <i>work environment, compensation and motivation</i> yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan sampel 150 karyawan asuransi di bangladesh. hasil pada penelitian mengatakan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan perubahan signifikan pada kinerja karyawan.	<i>Work Environment, Compensation and Motivation</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>employee performance</i>
3	Suharno Pawirosumart, Purwanto Katijan Sarjanan, dan Rachmad Gunawan (2017)	<i>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</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pengertian work environment
4	Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, dan Irada Sinta (2022)	The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja karyawan memiliki berpengaruh signifikan terhadap	Pengertian <i>work environment</i> dan <i>work motivation</i>

		as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh	motivasi kerja dan kinerja karyawan	
5	Yusuf Ronny Edward dan Kuras Purba (2020)	The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Berkat Bima Sentana masuk dalam kategori baik	Pengertian work environment
6	Xiayu Guan dan Stephen Frenkel (2018)	How perceptions of training impact employee performance Evidence from two Chinese manufacturing firms	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work engagement mediates the relationship between training and in-role task performance, sedangkan hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan dimoderatori oleh kekuatan HRM	Pengertian training
7	Md. Mobarak Karim, Musfiq M. Choudhury dan Wasib Bin Latif (2019)	<i>THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: AN ANALYSIS OF QUANTITATIVE DATA</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa training sangat mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan yang lebih tinggi	Pengertian training
8	Banu Ozkeser (2019)	<i>Impact of training on employee motivation in human resources management</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dampak yang positif antara training, motivasi dengan human resource management	Pengertian training
9	Najameddin Sadeg Tumi, Ali Nawari Hasan, dan Jamshed Khalid (2021)	<i>Impact of Compensation, Job Enrichment and Enlargement, and Training on</i>	Temuan mengungkapkan bahwa semua faktor investigasi memiliki hubungan yang	Pengertian training dan motivation

		<i>Employee Motivation</i>	signifikan dengan motivasi karyawan	
10	Kuras Purba & Kusman Sudibjo (2020)	<i>The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli</i>	Hasil analisis deskriptif untuk kepemimpinan transformasional variabel, motivasi kerja, variabel kompensasi dan karyawan kinerja PT. Sago Nauli Berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT Sago Nauli	Pengertian <i>compensation</i> dan <i>motivation</i>
11	Simbolon et al., (2022)	<i>Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan</i>	Berdasarkan analisis parsial, sumber daya manusia perencanaan, kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Supermarket Maju Bersama Medan.	Pengertian Compensation
12	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, dan Jufrizen (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Pengertian compensation dan compensation memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan
13	Sutrisno (2022)	<i>Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Komunikasi, Stres Kerja, dan Kompensasi adalah penentu faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan	Pengertian compensation

			terhadap kinerja karyawan tetap di kampus-kampus swasta di Jakarta.	
14	Rojikinnor, Abdul Juli Andi Gani, Choirul Saleh, dan Fadillah Amin (2022)	<i>The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegang PT Bank Rakyat Indonesia.	Work environment memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap employee performance
15	Engr Mohamad Shammou (2022)	<i>The Impact Of Work Environment On Employees Performance</i>	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa work environment memiliki hubungan positif terhadap employee performance	Work environment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee performance
16	Maartje Paais dan Jozef R Pattiruhu (2020)	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance	Penelitian ini menguji mengenai Motivation, Leadership, and Organizational Culture terhadap Satisfaction and Employee Performance dengan sampel 155 karyawan. Hasil pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivation memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan karyawan.	Motivation memiliki pengaruh positif terhadap work environment
17	Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui dan Waching Chang (2020)	The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4 star hotels in Mongolia	Penelitian ini menguji lima motivation dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan prioritas strategi dasar	Motivation memiliki pengaruh positif terhadap work environment

18	Ahmad Afandi dan Syaidul Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivation memiliki pengaruh positif terhadap employee performance
19	Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivation memiliki pengaruh positif terhadap employee performance
20	Edi Yulianto et al., (2020)	Analysis of The effect of competence and education and training on employee performance Through work commitment as intervening Variabel (Study at the east java provincial forestry services)	Menunjukkan ada nya pengaruh positif antara training dan employee performance	Training memiliki pengaruh positif terhadap employee performance

