

## Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia

Pricylia Chintya Dewi Buntuang, Yoberth Kornelius & Muhammad Riswandi Palawa

Universitas Tadulako, Kota Palu

Email: [pricyliabuntuag@gmail.com](mailto:pricyliabuntuag@gmail.com)

### Abstract

This study, with a clear focus on work quality, aims to analyze its influence on employee performance using a quantitative approach. Data collection techniques were collected through observation and questionnaires involving 60 employee respondents at the Palu City Samsat Office. The results of a simple regression analysis showed that the R square value was 0.45 or 45%, indicating that work quality contributed significantly to employee performance, primarily through the highest indicator, punctuality in completing work. The remaining 55% was influenced by other variables not included in this study, such as the work environment, compensation, and other factors. These results underscore the importance of work quality as a key factor in improving performance, reassuring the audience of its significance. However, other variables also play a role in determining employee effectiveness.

**Keywords** employee, leadership, team work, performance, human resource .

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan mesin penggerak seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Ariawaty, 2020). Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian di semua instansi pemerintah, karena kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan pendelegasian tugas, serta peran dan tingkat motivasi pekerja dan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku dan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Adda & Buntuang, 2022); (Idrus et al., 2023); (Fajriah et al., 2021). Dalam studi lain kinerja termasuk fungsi dari kemampuan, keterampilan, pemahaman terhadap tugas, kesempatan untuk berkinerja, tingkat usaha dan ketekunan, sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, serta faktor organisasi dan lingkungan (Sabar et al., 2023). Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anggarini & Rowi, 2023), untuk menghasilkan kinerja terbaik yang mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan kualitas kerja para karyawannya agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan baik (Anggarini & Rowi, 2023). Kualitas kerja staf diperlukan agar staf dapat melaksanakan

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

tugasnya dengan baik, kualitas kerja staf dalam sebuah organisasi diawali dengan proses rekrutmen yang sangat selektif dan melalui proses pembinaan yang sistematis (Pohan, 2022). Seorang pekerja yang dilatih atau dilatih harus mampu bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sehingga dengan keterampilan yang dimiliki akan menunjukkan kualitas kerja yang sesuai dengan bidangnya (Wau, 2022).

## 2. Tinjauan Literatur

Kualitas Kerja. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, penting untuk memperhatikan kualitas pekerjaan (Aristi, 2021). Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Kusuma et al., 2020). Kualitas pekerjaan diperlukan agar staf dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam setiap aspek (Desi Permata & Selvi Yona, 2021). Kualitas kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, kepatuhan terhadap perintah dan tercapai tidaknya tujuan atau sasaran organisasi, khususnya menilai sumber daya manusia seperti pengetahuan, wawasan, dan kemampuan yang dimiliki (Lidya & Butar-butur, 2021). Menurut Hao, kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, tepat waktu, cermat dan dengan prosedur yang mudah dimengerti oleh para staf yang memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun moral dan spiritual (Sari et al., 2023), untuk meningkatkan kualitas kerja ada beberapa cara yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu dengan memberikan pelatihan dan pemberian bonus sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja. Efisiensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja staf (Tessalonika et al., 2021). Semakin tinggi efisiensi kerja di suatu instansi, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja staf dan mempengaruhi kinerja instansi tersebut (Syam, 2020).

Kinerja. Kinerja adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berada pada tempat yang tepat untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi itu sendiri (Kamar et al., 2020). Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hermina & Yosepha, 2019). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut teori sumber daya manusia, kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas (Putra & Renaldo, 2020). Dalam kajian lain, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Setiawan et al., 2021). Kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh staf akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Ariansyah & Roni, 2023). Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan oleh aktivitas kerja, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang telah Anda selesaikan (Ayundasari et al., 2017). Kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

organisasi dengan lebih efektif, sedangkan kinerja kerrawang yang buruk dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Sitopu et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi manajemen kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Agus Triansyah et al., 2023). Menurut Pradhan dan Jena pengukuran variabel kinerja karyawan mengacu pada yang terdiri dari tiga dimensi, antara lain kinerja tugas, kinerja adaptif dan kinerja kontekstual (Yuwono et al., 2021). Dimensi kinerja tugas adalah kemampuan seseorang dalam merencanakan dan mengorganisasikan pekerjaan, bekerja secara efisien, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Anggriani & Tiarapuspa, 2023), kinerja adaptif merefleksikan kebutuhan untuk secara jelas mengatasi kemampuan beradaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja (Park & Park, 2019) dan menurut Borman & Motowidlo, kinerja kontekstual adalah aktivitas yang berkontribusi pada pemeliharaan lingkungan organisasi, sosial dan psikologis yang secara informal diperlukan sebagai bagian dari pekerjaan (Nofrianda et al., 2020). Dengan kata lain menurut Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja: 1) Kuantitas hasil kerja individu, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu kerja, 4) Kehadiran untuk melakukan pekerjaan dengan disiplin, 5) Kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dalam bekerja. Dengan dimensi ini, kinerja karyawan diharapkan dapat diukur dengan lebih baik (Efendi et al., 2020).

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kantor Samsat Kota Palu dengan jumlah 60 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden sehingga seluruh populasi diambil dan dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampel sensus. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumen tertulis. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari kualitas kerja (X) dan kinerja (Y).

### 4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| Variabel       | Item | Mean | Std.Deviation |
|----------------|------|------|---------------|
| Kualitas Kerja | X1   | 3,95 | ,723          |
|                | X2   | 3,82 | ,833          |
|                | X3   | 3,88 | 1,059         |
|                | X4   | 4,17 | ,827          |
|                | X5   | 4,17 | ,763          |
|                | X6   | 4,28 | ,825          |
|                | X7   | 4,23 | ,722          |
|                | X8   | 4,15 | ,685          |
|                | X9   | 4,33 | ,572          |
|                | X10  | 4,13 | ,536          |

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

|         |     |      |      |
|---------|-----|------|------|
|         | X11 | 3,98 | ,748 |
| Kinerja | Y1  | 4,17 | ,740 |
|         | Y2  | 4,20 | ,632 |
|         | Y3  | 4,32 | ,596 |
|         | Y4  | 4,17 | ,668 |
|         | Y5  | 4,25 | ,628 |
|         | Y6  | 4,12 | ,691 |
|         | Y7  | 3,80 | ,953 |
|         | Y8  | 4,35 | ,633 |
|         | Y9  | 4,18 | ,701 |
|         | Y10 | 4,20 | ,777 |
|         | Y11 | 4,00 | ,664 |
|         | Y12 | 3,98 | ,567 |
|         | Y13 | 4,25 | ,680 |

Berdasarkan tabel 1. Variabel kualitas kerja, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tingkat keterlambatan sebesar 4,33y yang dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan sementara indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,82 yang dapat diartikan bahwa karyawan belum memiliki keterampilan atau kemampuan kepemimpinan untuk mengarahkan dirinya agar bekerja lebih efektif serta belum dapat menginspirasi rekan kerja lainnya dalam hal kualitas kerja yang dihasilkan. Selanjutnya pada variabel kinerja, indikator kerjasama memiliki nilai tertinggi sebesar 4,35 yang dapat diartikan bahwa karyawan mampu untuk saling kerjasama tim serta memiliki hubungan kekompakan yang baik, dan indikator dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,80 yaitu pengambilan resiko dimana dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu untuk mengambil resiko dalam bekerja, mereka cenderung menghindari resiko dalam bekerja.

Tabel 2. Analisis Regresi Sederhana

|                |                     | Kualitas Kerja | Kinerja |
|----------------|---------------------|----------------|---------|
| Kualitas Kerja | Pearson correlation | 1              | ,674    |
|                | Sig. (2-tailed)     |                | <,001   |
|                | N                   | 60             | 60      |
| Kinerja        | Pearson correlation | ,674           | 1       |
|                | Sig. (2-tailed)     | <,001          |         |
|                | N                   | 60             | 60      |

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai korelasi dari kedua variabel tersebut sebesar 0,674 yang berada pada rentang nilai 0,67 - 1,000. Hal ini berarti hubungan antara kualitas kerja

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

## Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

dengan kinerja memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat, selain itu nilai korelasi pada tabel tersebut dapat menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah karena hubungan yang terjadi adalah hubungan yang positif yang berarti jika kualitas kerja ditingkatkan maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model        | Unstandardized |            | Standardized | t     | Sig.  |
|--------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
|              | coefficients   |            | coefficients |       |       |
|              | B              | Std. error | Beta         |       |       |
| 1 (Constant) | 16,894         | 5,360      |              | 3,152 | ,003  |
| Quality Work | ,693           | ,100       | ,674         | 6,946 | <,001 |

Berdasarkan tabel 3. Terlihat bahwa konstanta sebesar 16.894 (a) dengan koefisien regresi sebesar 0.693 (b). Dari hasil tersebut diperoleh model regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,894 + 0.693X$$

Nilai a dan b dapat diartikan sebagai konstanta sebesar 16.894 dapat dipahami jika kualitas kerja sama dengan ( $X=0$ ) atau tidak ada kualitas kerja, maka kinerja hanya sebesar 16.894.

Tabel 4. R Square

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,674 | ,454     | ,445              | 3,582                      |

Berdasarkan tabel 4. Dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,45 atau 45%. Artinya kualitas kerja mempengaruhi kinerja Karyawan di Kantor Samsat Kota Palu sebesar 45% dan sisanya 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Pada dasarnya uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang merupakan variabel independen yang digunakan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F yang terdapat pada tabel anova yang berasal dari uji regresi linier sederhana.

Tabel 5. F test

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 618,910        | 1  | 618,910     | 48,244 | <,001 |
| Residual     | 744,074        | 58 | 12,829      |        |       |
| Total        | 1362,983       | 59 |             |        |       |

Berdasarkan tabel 5. Menunjukkan nilai F hitung sebesar 48,244. Untuk nilai F tabel diketahui sebesar 3,16 karena pada penelitian ini  $df=1$  dan  $df_2=58$  ( $60-1-1$ ) yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $48,244 > 3,16$ . Pada analisis uji F dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$  yang dihasilkan lebih

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

besar ( $>$ ) di bandingkan dengan  $F_{table}$ , maka model regresi dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  menambah keyakinan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap dependen. Dari uji F dapat disimpulkan apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja (X) terhadap kinerja (Y). Berikut ini adalah dasar dari hasil uji t dengan derajat signifikansi 0,05 dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. T Test

| Model        | Unstandardized |           | Standardized | t     | Sig.  |
|--------------|----------------|-----------|--------------|-------|-------|
|              | coefficients   |           | coefficients |       |       |
|              | B              | Std.error | Beta         |       |       |
| 1 (Constant) | 16,894         | 5,360     |              | 3,152 | ,003  |
| Quality Work | ,693           | ,100      | ,674         | 6,946 | <,001 |

Pada tabel 6. Menunjukkan nilai thitung sebesar 3,152 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan df:  $(n-k) = 60-1 = 59$ , maka didapat  $t_{table}$  sebesar 1,67155 yang berarti  $t_{hitung} > t_{table}$  yaitu  $3,152 > 1,67155$ . Selain itu dari tabel 6. Nilai signifikansi sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 berarti kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik, indikator variabel kualitas kerja yang memiliki nilai mean tertinggi adalah tingkat keterlambatan yang berarti Karyawan di Kantor Samsat Kota Palu dapat meminimalisir keterlambatan dalam bekerja sehingga tidak mengganggu kinerja dalam bekerja dan indikator yang paling rendah adalah kepemimpinan yang berarti sebagian Karyawan merasa belum memiliki kemampuan untuk memimpin dan menginspirasi rekan kerja dalam bekerja. Selanjutnya pada variabel kinerja, indikator yang memiliki mean paling besar adalah tingkat kerjasama yang berarti Karyawan di kantor samsat kota Palu memiliki hubungan dan relasi yang baik dengan sesama Karyawan yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis linier sederhana, kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di Kantor Samsat Kota Palu sebesar 45% dan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya. Selain itu indikator kualitas kerja merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja sebesar 45% selanjutnya dipengaruhi oleh indikator lainnya. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fajar & Susanti, 2023). Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja melalui kinerja Karyawan dalam hal ini semakin efektif kualitas kerja maka semakin meningkat pula kinerja Karyawan dan sebaliknya semakin tidak efektif kualitas kerja maka kinerja Karyawan juga akan rendah (Mannipi, 2019).

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dan analisis regresi sederhana yang dilakukan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja sebesar 45% pada Karyawan Kantor Samsat Kota Palu. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh responden menganggap kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka sebagai Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Kualitas kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka, memperkuat temuan bahwa peningkatan kualitas kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## Referensi

- Adda, H. W., & Buntuang, P. C. D. (2022). *Perception Of Transformational Leadership and Commitment on Employee Performance*. 5(1). <https://doi.org/10.33258/Birci.V5i1.3978>
- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/Jmf.V1i2.102>
- Anggarini, S. D., & Rowi, M. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Paramindo Sejahtera. *Smart Management Journal*, 3(2), 90–100. <https://doi.org/10.53990/Smj.V3i2.242>
- Anggriani, A. S., & Tiarapuspa. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Pada Perusahaan Freight Forwarder di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 725–738. <https://doi.org/10.25105/Jet.V3i1.15587>
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579. <https://doi.org/10.37606/Publik.V10i2.664>
- Ariawaty, R. R. N. (2020). Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 318–325. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.02.12>
- Aristi, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/Jems.V2i2.1564>
- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya Malang, Irawanto, D. W., & Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya Malang. (2017). Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam2017.015.04.05>
- Desi Permata, S., & Selvi Yona, S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6). <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V2i6>

Efendi, E., Butarbutar, M., & Nababan, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Toledo Tuktuk Samosir. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(5), 959–966. <https://doi.org/10.47492/Jip.V1i5.176>

Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i6.607>

Fajriah, Y., Muis, N., Yanti, R., & Halim, A. (2021). *The Influence of Motivation, Ability and Experience on Employee Performance*. 4(1). <https://doi.org/10.33096/Jer.V4i1.829>

Hermira, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/Irm.8025>

Idrus, S., Mafriningsianti, E., & Rifa'i, A. (2023). *Factors Affecting Work Quality and Work Motivation on Employee Performance*. 3(1).

Kamar, K., Novitaoari, D., Asbari, M., Winanti, W., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Enhancing Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: The Role of Readiness for Change Mentality. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2), 154–166. <https://doi.org/10.15294/Jdm.V11i2.25279>

Kusuma, I., Kambolong, M., & Sahrin, S. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (Pt.Spl) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Business Uho: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 237. <https://doi.org/10.52423/Bujab.V5i1.12635>

Lidya, E. S., & Butar-Butar, E. (2021). *Optimalisasi Kualitas Kerja Organisasi Melalui Pendekatan Interpersonal Pemimpin*. 8(4). <https://doi.org/10.31604/Jips.V8i4.2021.812-820>

Mannipi, W. A. (2019). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada Karyawan Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Alauddin Makassar*. 2(3).

Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiyana, H. S. (2020). Kinerja Kontekstual Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45. <https://doi.org/10.30595/Psychoidea.V18i1.6121>

Park, S., & Park, S. (2019). Employee Adaptive Performance and Its Antecedents: Review and Synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294–324. <https://doi.org/10.1177/1534484319836315>

Pohan, M. Y. A. (2022). The Influence of Product Quality on Positive Word-Of-Mouth Communication, Case Study at Kedai Wak Edoy Malang. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(2), 282–290. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems921>

# Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499  
Vol. 2  
5-7 November 2024

Putra, R., & Renaldo, N. (2020). *Improvement Of Teacher Satisfaction and Teacher Performance Through Commitment, Culture Organization, Motivation, And Leadership Style of Teachers in Senior High School Teachers in Rokan Hilir District*. 8(1), 125–139.

Sabar, R. A., Patak, A. A., & Hajar, A. (2023). *Exploring The Effectiveness of Communication and Work Environment On Employee Performance at Pdam Makassar (A Study in Service Area Iv)*. 1(2). <https://Journal.Unm.Ac.Id/Index.Php/Ijobec/Index>

Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i3.408>

Setiawan, Y., Junaedi, A. T., & Chandra, T. (2021). The Effect of Employee Work Ethics and Training on Employee Performance and Service Quality at Pt XI Axiata Riau. *Journal Of Applied Business and Technology*, 2(3), 194–205. <https://doi.org/10.35145/Jabt.V2i3.76>

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, And Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V1i2.79>

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/Profitability.V4i2.3781>

Tessalonika, R. C., Pelleng, F. A. O., & Asaloei, S. (2021). *Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aneka Gas Industri Bitung*. 2(5).

Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.11>

Yuwono, I. A., Suroso, A. I., & Hubeis, A. V. (2021). The Effect of Talent Management on Employee Performance with Corporate Culture as A Mediating Variable. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/Jabm.7.1.212>

## Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)