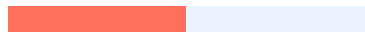




Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

49%



Overall Similarity

Date: May 1, 2024

Matches: 912 / 1865 words

Sources: 25

Remarks: High similarity detected, please make the necessary changes to improve the writing.

Verify Report:

Scan this QR Code



8 Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dori Mitra Candana¹, Hapzi Ali², Zefriyenni³

1) Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, dorimitra@upiypk.ac.id

2) ¹⁸ Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

3) Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia, zefriyenni@upiypk.ac.id

Corresponding Author: dorimitra@upiypk.ac.id

Abstract:

Previous or related research is essential ³ ² to a research or academic dissertation.

Previous or related studies can help strengthen theories and phenomena of the relationships or effects between variables. This article explains how to determine employee performance and employee work productivity in carrying out their work. Targeting professionalism and training with the targeted object are employees at PT Semen Padang (PERSERO) Tbk. The purpose of writing this article is to make a hypothesis about the influence between variables that will be used in further research. The results of this library survey are as follows: 1) Professionalism influences work productivity; 2) Training has an effect on employee performance; 3) Work productivity affects employee performance; 4) Training has an effect on work productivity; and 5) Work productivity affects employee performance. Keyword: Productivity, Performance, Professionalism and Training

Abstrak:
Penelitian sebelumnya atau yang terkait sangat penting dalam sebuah penelitian atau disertasi akademik. ¹⁵ ⁹ Studi sebelumnya atau terkait dapat membantu memperkuat teori

dan fenomena hubungan atau efek antar variabel. Artikel ini menjelaskan cara menentukan Kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menargetkan ³ ¹ profesionalisme dan pelatihan dengan objek yang dibidik adalah karyawan pada PT Semen Padang (PERSERO) Tbk. ¹⁵ Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membuat hipotesis tentang pengaruh antar variabel yang akan digunakan

dalam penelitian selanjutnya. 2 Hasil survei 1 perpustakaan ini adalah sebagai berikut: 1) Profesionalisme berpengaruh terhadap Produktivitas kerja; 2) Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan; 3) Produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 4) Pelatihan berpengaruh 1 2 terhadap Produktivitas kerja; dan 5)

Produktivitas

kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. 2 1 Kata Kunci: Produktivitas, Kinerja, Profesionalisme dan Pelatihan

PENDAHULUAN Semakin ketatnya persaingan usaha di era globalisasi dan 4.0 membuat semua perusahaan di dunia berlomba-lomba untuk merancang strategi yang tepat agar dapat memiliki keunggulan bersaing. Perusahaan yang ingin berhasil dan mempertahankan posisinya di pasar perlu melaksanakan perencanaan strategis dan optimalisasi sumber daya. 4 (Ahlvik et al., 2016) menyatakan bahwa tanpa modal intelektual, organisasi tidak akan dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga manusia merupakan sumber daya terpenting yang memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja keuangan/ nonkeuangan. Manusia sebagai karyawan merupakan sumber daya penting bagi setiap organisasi, dan manajemen SDM yang memadai dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya (Rahmi & Aziz, 2017) 20 Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam

suatu organisasi 16 3 atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. 9 10 Menurut Syamsuddinor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. 16 Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. 11 6 Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat,

bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar

Ketika industri semen dihadapkan kondisi persaingan yang masih ketat dan over supply. 6

4 Perseroan terus melakukan efisiensi baik dalam hal operasional maupun keuangan melalui

total cost transformation, optimalisasi utilisasi fasilitas produksi, efisiensi penggunaan bahan baku, dan memastikan pengelolaan proses supply chain yang optimal. Perseroan

yang tergabung didalam Holding 45 PT Semen Indonesia (Persero), Tbk, fokus pada penyempurnaan sinergi dalam grup agar tetap memiliki keunggulan kompetitif

dibandingkan pemain lainnya. 4 Perseroan turut menghadapi permasalahan dan

tantangan yang tidak jauh berbeda dengan yang dialami Perseroan produsen semen

nasional lainnya. Kinerja Perseroan, akan turut mempengaruhi kinerja industri semen

nasional secara umum. Meskipun persaingan dalam industri semen semakin ketat,

Perseroan mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang membaik bila dibandingkan

dengan periode sebelumnya melalui langkah strategis program Total Cost Transformation

yang telah diimplementasikan 1 sejak tahun 2017 lalu, serta 21 sesuai dengan arahan

Holding PT Semen Indonesia (Persero), Tbk, Perseroan akan terus melanjutkan

kerjasama dengan BUMN konstruksi. Kerjasama ini penting agar Perseroan dapat menjadi

pemasok semen utama untuk proyek-proyek infrastruktur pemerintah terutama di wilayah

Sumatera. Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk

aktivitas. 13 7 Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada

sejak lahir) atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku

tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. 2 1 Potensi

untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari

potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja) (Rismayadi & Maemunah, 2016) dalam

kamus besar bahasa indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin 61 diraih atau

dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan individu. 1 1 Menurut (Hapid &

Sunarwan, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang

dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. 39 13 Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. 24 5 organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Fatmawati & 1 1 Widyatmojo, 2018), kinerja dinyatakan sebagai sebgbagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar peilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan.

Kinerja meliputi hasil – hasil yang telah dicapai 5 karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja seseorang pada periode tertentu dengan ukuran, target dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya 1 11 Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mantan peneliti, baik mahasiswa maupun instruktur muda dan peneliti lain, berjuang untuk menemukan artikel pendukung untuk studi mereka sebelumnya atau terkait. 1 Karena artikel membutuhkan peneliti yang relevan untuk

2 memperkuat teori yang diteliti, maka sangat diperlukan juga untuk mengkonfirmasi hubungan antar variabel dan membuat hipotesis dalam bagian pembahasan hasil penelitian. Artikel ini membahas tentang dampak Profesionalisme dan pelatihan terhadap produktivitas kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (penelitian literatur tentang

manajemen pemasaran). METODE Penulisan karya ilmiah didasarkan pada metode kualitatif dan penelitian kepustakaan (library research). 19 1 Mengevaluasi teori dan hubungan atau dampak antar variabel dalam buku dan jurnal offline di perpustakaan dan online dari jurnal, Mendeley, Google Scholars dan media online lainnya. 28 23 Dalam penelitian kualitatif, penelitian sastra harus digunakan secara konsisten dengan

asumsiasumsi

metodologis. Dengan kata lain, harus digunakan secara induktif agar tidak

mengarahkan pertanyaan peneliti. Salah satu alasan utama dilakukannya penelitian

kualitatif adalah karena penelitian ini bersifat eksploratif. 1 (Ali et al., 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Profesionalisme

menurut dianggap sebagai keyakinan seseorang terhadap tindakan atau sikap aparaturnya pada saat menjelang pelaksanaan kerja pemerintah dan

melayani masyarakat 6 1 selalu dengan nilai dasar

profesi aparaturnya dan digabungkan ilmu pengetahuan serta selalu mengutamakan kepentingan public. Bentuk profesionalisme diterapkan pada saat profesi 1 tertentu

selalu menerapkan standar 20 yang tinggi pada saat melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota profesi, dengan sikap ini masyarakat akan dapat

merasakan pelayanan yang baik dan dapat 4

diandalkan dari profesi tersebut. Profesionalisme

24 adalah bagian dari manajemen yang menjadi salah satu fokus

penting bagi perusahaan karena profesionalisme merupakan alat yang dapat

digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ernawati et al., 2020; 2022). 2

1 Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja berdasarkan teori atau penelitian sebelumnya : (R. 6 S. M. Rizki, 2023), (Minarni, 2017), (Ningsih et al., 2016), dan (Usman & Yanti, 2020) Dimana Profesionalisme adalah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada

seorang karyawan sesuai dengan bidang, 1 maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal. 2 Mempunyai hubungan yang kuat dengan

harapan karyawan atau atas dasar produktivitas kerja mendemonstrasikan bahwa memiliki pengaruh positif serta signifikan atas produktivitas yang akan meningkatkan hasil dari

produksi. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas 20 Pelatihan merupakan suatu

wahana 22 yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia

yang

handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. 1

Kegiatan

pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. 55 berkaitan dengan hal itu,

perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan (Siswadi,

2017) Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja berdasarkan teori atau

penelitian penelitian terdahulu : Hasil penelitian (Wahyuningsih, 1 2019), (Arifudin & Taryana, 2018), (Pelatihan et al., 2016) dan (Sarwani et al., 2020) dimana pelatihan sangat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas . Pengaruh

profesionalisme terhadap Kinerja Profesionalisme berpengaruh terhadap Karyawan. 4

Hal ini ditunjukkan dengan hubungan

yang sangat kuat, semakin baik Profesionalisme 5 karyawan maka semakin baik pula kinerja

karyawan (Ferawati et al., 2020). 1 Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga 1 mengungkapkan jika profesionalisme kerja memberikan pengaruh terhadap

kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, 2010), (Kurniawan,

2012) dan (Asgaruddin et al., 2021) dimana Profesionalisme 3 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh 2 Pelatihan terhadap Kinerja Pelatihan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hal tersebut menunjukkan bahwa

semakin baik pelatihan yang diberikan kepada, maka akan semakin tinggi pula kinerja

yang dihasilkan. 1 1 Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan rendah, maka semakin

rendah pula kinerja CSR yang dihasilkan. (Zahrani & Susanta, n.d.). 2 Penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh (Yusnita & Fadhil, 2015), (Rosa, 2019) dan

(Anggereni, 2019) dimana Pelatihan 3 3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Pengaruh Produktivitas 2 kerja terhadap Kinerja karyawan 1 Semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya

(Indrawati, 2013), adanya pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas kerja

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang mendukung dan memperkuat teori

penelitian diantaranya, (Lusiana, 2018), (Patmarina & Erisna, 2012) dan (Bahri, 2016) Conceptual Framework Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan 43 17 dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini. 2 Gambar 2: Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, 2 Profesionalisme dan Pelatihan secara langsung

atau tidak langsung mempengaruhi Produktivitas dan Kinerja. 1 12 Selain variabel Profesionalisme dan Pelatihan serta prooduktivitas yang mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain: 1. Organizational Citizenship Behavior (Ocb): (A. 36 25 Lestari et al., 2021), (Bhoki et al., 2019) dan (Sinaga et

al., 2021) 2. Employee Engagement: (Darmawan et al., 2020),(Fitriani, 2018), (Diana & Frianto, 2021) dan (Umihastanti & Frianto, 2022) 3. Turnover Intention: (P. Lestari, 2020),(Fauzi et al., 2022), (Annuru, 2020) dan (Dewi, 2017) 4. Kepemimpinan Transformasional : (Novitasari & Asbari, 2020), (Martha et al., 2020)(P. D. 2 Putra et al., 2019) dan (Yuwono et al., 2020) Profesionalisme (X1) H 1 Produktivitas (Y1) ε1 H 2 H 5 Pelatihan (X2) H 3 Kinerja (Y2) ε2 H 4

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel dan diskusi terkait, dan sumber lain, Anda dapat membuat hipotesis 1 untuk penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut: 1.

Profesionalisme

mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. Artinya jika Profesionalisme ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Poduktivitas. 2.

Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas. 1 Artinya jika Pelatihan ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada

Produktivitas. 3. Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. 4 1 Artinya jika Profesionalisme ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan

pada kinerja. 4. Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Artinya jika Pelatihan 2 ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Kinerja. 5. Produktivitas mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. 1 Artinya jika Produktivitas 1 ditingkatkan secara baik dan tepat guna maka akan berdampak signifikan pada Kinerja.

Sources

- 1 https://www.researchgate.net/publication/374454527_Determinasi_Kinerja_Karyawan_dan_Produktivitas_Kerja_Analisis_Profesionalisme_dan_Pelatihan_Literature_Review_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/fulltext/651ec6e3d717ef1293cee58e/Determinasi-Kinerja-Karyawan-dan-Produktivitas-Kerja-Analisis-Profesionalisme-dan-Pelatihan-Literature-Review-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia.pdf
INTERNET
19%

- 2 <https://www.semanticscholar.org/paper/Determinasi-Kinerja-Karyawan-dan-Produktivitas-dan-Candana-Ali/9729ff0f214ec4e4e8f021a5516c0023bc2be202>
INTERNET
6%

- 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38515>
INTERNET
2%

- 4 <https://mediaindonesia.com/ekonomi/339641/melalui-efisiensi-laba-bersih-sig-semester-i-tumbuh-263>
INTERNET
2%

- 5 https://www.academia.edu/23819627/KUESIONER_KINERJA_KARYAWAN_MODEL_CHESTER_I_BARNARD_
INTERNET
2%

- 6 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/download/34552/32443>
INTERNET
2%

- 7 <https://core.ac.uk/download/pdf/230760166.pdf>
INTERNET
2%

- 8 http://repository.upiypk.ac.id/8719/1/Jurnal_4.pdf
INTERNET
2%

- 9 <http://repository.upiypk.ac.id/8719/>
INTERNET
2%

- 10 <https://core.ac.uk/download/pdf/328342548.pdf>
INTERNET
1%

- 11 https://www.researchgate.net/publication/366434634_DETERMINASI_MINAT_MENGUNJUNGI_DAN_EXPECTED_VALUE_ANALISIS_DIGITAL_MARKETING_DAN_KEARIFAN_LOKAL_LITERATUR_E_REVIEW_MANAJEMEN_PEMASARAN/fulltext/63d293bee922c50e99c686cc/DETERMINASI-MINAT-MENGUNJUNGI-DAN-EXPECTED-VALUE-ANALISIS-DIGITAL-MARKETING-DAN-KEARIFAN-LOKAL-LITERATURE-REVIEW-MANAJEMEN-PEMASARAN.pdf
INTERNET
1%

12	https://www.researchgate.net/publication/367680959_PENGARUH_DISIPLIN_KERJA_DAN_PENGEMBANGAN_KARIR_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_DI_PT_PELNI_LHOKSUMAWA INTERNET 1%
13	https://stiemmamaju.e-journal.id/FJIIM/article/download/30/24 INTERNET 1%
14	http://repository.upi.edu/20539/4/S__PEM_1101936_Chapter1.pdf INTERNET 1%
15	https://www.researchgate.net/publication/373669801_PENGARUH_SANKSI_PERPAJAKAN_TARIF_PAJAK_DAN_PEMAHAMAN_PERPAJAKAN_TERHADAP KEPATUHAN_WAJIB_PAJAK INTERNET 1%
16	https://eprints.ums.ac.id/42895/5/bab_1.pdf INTERNET 1%
17	https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/459/490 INTERNET 1%
18	https://www.facebook.com/upiypkpadang/ INTERNET 1%
19	https://eprints.ums.ac.id/81506/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf INTERNET 1%
20	https://www.liputan6.com/hot/read/5457113/kinerja-adalah-prestasi-yang-diperlihatkan-lengkap-dengan-faktor-pengaruhnya INTERNET <1%
21	https://dataindonesia.id/profil-perusahaan/detail/profil-pt-semen-indonesia-persero-tbk-smgr INTERNET <1%
22	https://www.kajianpustaka.com/2022/12/keunggulan-bersaing-competitive-advantage.html INTERNET <1%
23	https://deepublishstore.com/blog/pengertian-hipotesis/ INTERNET <1%
24	https://glints.com/id/lowongan/apa-pencapaian-terbesar-dalam-hidupmu/ INTERNET <1%
25	https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/243/1/012131/pdf INTERNET <1%

EXCLUDE CUSTOM MATCHES

OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF