

Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam Perspektif Tinjauan Literatur

Yesica Apriliana Paska¹, Hanung Eka Atmaja^{2✉}, Shinta Ratnawati³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Tidar

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai faktor seperti kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sementara kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan memberikan dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Semua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan faktor-faktor tersebut secara terintegrasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menggali interaksi antara faktor-faktor ini dalam konteks yang lebih spesifik, menggunakan pendekatan penelitian empirik yang dapat memberikan data primer untuk mendukung temuan kajian literatur ini.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja*

Abstract

Employee performance is one of the key factors in achieving the goals and success of an organisation. Various factors such as competence, compensation, motivation, leadership style, and work environment significantly influence employee performance. High competence enables employees to complete tasks more effectively, while fair compensation, both financial and non-financial, can increase morale and motivation. Intrinsic motivation from within the employee has a long-term impact on productivity and work quality. An inspiring transformational leadership style can encourage employees to innovate and achieve organisational goals, while a healthy, safe and supportive work environment plays an important role in improving job satisfaction and performance. All these factors interact with each other and contribute to creating a work atmosphere that supports improved employee performance. This study emphasises the importance of managing these factors in an integrated manner to create optimal employee performance. The recommendation for further research is to explore the interaction between these factors in a more specific context, using an empirical research approach that can provide primary data to support the findings of this literature review.

Keywords: *Employee Performance, Competence, Compensation, Motivation, Leadership Style, Work Environment*

Copyright (c) 2024 Hanung Eka Atmaja

✉ Corresponding author :

Email Address : hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Rahayu & Sutrischastini, 2022). Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperbaiki kepuasan kerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi, di antaranya adalah kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Sudiyana & Sadli, 2024). Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini sangat penting bagi para manajer, karena hal tersebut dapat membantu mereka merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna memaksimalkan kinerja karyawan.

(Khansa et al., 2024) menyatakan bahwa Kompetensi karyawan merupakan salah satu aspek utama dalam menentukan kinerja yang tinggi. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan, dan pemberian kesempatan untuk belajar akan berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi tidak hanya memengaruhi performa individu, tetapi juga secara signifikan mempengaruhi kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan (Rosmayati et al., 2021).

Kompensasi juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, baik berupa finansial maupun non-finansial, bertindak sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan (Rajagukguk & Intan, 2018). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi karyawan, sementara kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Kompensasi finansial, yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan, seringkali lebih terlihat dan langsung memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan kehidupan kerja, juga tidak kalah penting dalam menciptakan karyawan yang termotivasi (Larasati, 2021).

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik datang dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi ekstrinsik biasanya dipengaruhi oleh faktor luar, seperti penghargaan, kompensasi, dan kondisi kerja yang diberikan Perusahaan. Sebuah organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memberi penghargaan atas pencapaian karyawan akan meningkatkan motivasi mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja (Deasty, 2021).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan yang cukup, dan menciptakan suasana

kerja yang terbuka serta memberdayakan akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, sementara gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek melalui penghargaan dan hukuman (Rustandi, 2023).

Lingkungan kerja yang baik, baik secara sosial, psikologis, maupun fisik, juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan aman juga penting untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka (Zhenjing et al., 2022).

Dalam tulisan ini, kami akan menyajikan tinjauan literatur yang mendalam mengenai hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana masing-masing faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Melalui pendekatan tinjauan literatur ini, diharapkan akan didapatkan wawasan yang lebih jelas mengenai cara-cara yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis literatur terkait pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang luas dan komprehensif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta memberikan dasar teoritis yang kuat untuk penelitian lebih lanjut. Proses penelitian dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan sesuai dengan prosedur yang telah baku dalam kajian literatur (Ramayanti, 2023). Pertama-tama, tujuan utama dari kajian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Topik ini dipilih mengingat pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Fokus utama kajian ini adalah pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing faktor terhadap kinerja, dengan tujuan untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan pengembangan strategi peningkatan kinerja di dunia kerja.

Proses pengumpulan literatur dilakukan dengan mengakses berbagai database akademik terkemuka, seperti Google Scholar, JSTOR, Scopus, PubMed, dan EBSCOhost. Literatur yang dipilih mencakup artikel-artikel jurnal, buku, laporan penelitian, serta publikasi ilmiah lainnya yang diterbitkan dalam kurun waktu 10

tahun terakhir. Pemilihan literatur difokuskan pada kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, psikologi industri, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa sumber yang digunakan memiliki kualitas ilmiah yang tinggi dan relevansi terhadap topik penelitian (Priadana, 2021). Selain itu, kriteria seleksi literatur yang digunakan mencakup relevansi, kredibilitas, basis empiris atau teori yang sudah diakui secara luas, serta pengaruh praktis terhadap praktik manajerial dalam pengelolaan SDM.

Setelah literatur terkumpul, tahap berikutnya adalah analisis isi, yang dilakukan secara mendalam dengan cara membaca setiap sumber literatur dan mengekstrak informasi yang relevan mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Proses analisis meliputi identifikasi temuan utama yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian seperti kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Temuan-temuan tersebut kemudian diklasifikasikan berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk memahami hubungan antar faktor tersebut. Evaluasi kesesuaian temuan dilakukan dengan menilai kesesuaian temuan-temuan yang ada dalam berbagai literatur, guna menarik kesimpulan yang lebih kuat dan holistik tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Setelah proses analisis dilakukan, tahap berikutnya adalah sintesis hasil literatur. Sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai temuan yang ditemukan untuk menggali pola atau hubungan yang muncul di berbagai sumber (Zuchri, 2021). Pendekatan ini memungkinkan penggabungan perspektif teori yang berbeda, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan sintesis ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih holistik mengenai dinamika yang terjadi dalam organisasi. Sintesis ini juga memungkinkan identifikasi faktor-faktor mana yang paling berpengaruh dan bagaimana interaksi antar faktor-faktor tersebut dapat membentuk strategi yang lebih efektif dalam peningkatan kinerja karyawan.

Setelah sintesis, peneliti akan membahas hasil temuan dalam konteks teori yang ada serta memberikan rekomendasi praktis untuk para manajer dan pengambil kebijakan. Pembahasan ini mencakup analisis tentang bagaimana hasil penelitian sebelumnya berhubungan dengan dinamika manajerial yang sedang terjadi dan bagaimana hal tersebut dapat diterapkan dalam konteks dunia nyata. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menyoroti kontribusi utama dari masing-masing faktor terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi keterkaitan antar faktor yang dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja secara efektif (Ramayanti, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan panduan bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Literatur

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi karyawan adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi yang dimaksud mencakup keterampilan, pengetahuan, kemampuan teknis, serta perilaku yang mendukung pencapaian tujuan pekerjaan. Berbagai literatur menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Martini et al., 2024) menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan keterampilan teknis dan pengetahuan spesifik. Kompetensi juga mempengaruhi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan dapat memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam kajian oleh (Salju, 2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompeten dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pengembangan kompetensi menjadi prioritas dalam program pengelolaan SDM.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berbentuk finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, terutama dalam hal penghargaan atas pencapaian dan kinerja yang baik. Namun, kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, juga memainkan peran penting dalam menciptakan rasa dihargai yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zulmedia et al., 2017) dalam *Self-Determination Theory* menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial memiliki dampak jangka panjang yang lebih besar terhadap motivasi intrinsik karyawan dibandingkan dengan kompensasi finansial. Selain itu, (Thapa, 2023) berpendapat bahwa adanya keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan seberapa tinggi kinerja seorang karyawan. Motivasi dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, maupun ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan atau kompensasi. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (Wardhono, 2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih kuat dan bertahan lama dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, lebih berinovasi, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dipertegas oleh (Raza et al., 2015), yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, yang didorong oleh rasa pencapaian dan keterlibatan dalam pekerjaan, lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, serta memberi mereka ruang untuk berkembang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, mendukung pengembangan karyawan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Berdasarkan penelitian (Rustandi, 2023), gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pemberdayaan, inspirasi, dan pemberian contoh positif, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara mengidentifikasi dan melibatkan mereka dalam tujuan organisasi.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada penghargaan dan hukuman terkait pencapaian jangka pendek mungkin lebih efektif dalam situasi yang memerlukan pencapaian target jangka pendek, tetapi tidak memberikan dampak jangka panjang terhadap pengembangan karyawan dan kinerja mereka (Sipayung, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang dapat mengimbangi kedua pendekatan tersebut sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh (Septiady, 2022) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung secara sosial dan psikologis lebih cenderung merasa dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Selain itu, desain ruang kerja yang ergonomis dan fasilitas yang mendukung juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kesejahteraan fisik, tetapi juga meningkatkan interaksi positif antar karyawan, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Septiady, 2022). Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor fisik dan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, bahwa kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pengembangan individu serta tim dalam organisasi. Kompetensi karyawan, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan teknis, menjadi fondasi utama dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur, yang dapat memperkuat kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Selain itu, kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai motivator utama bagi karyawan. Kompensasi non-finansial, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan motivasi intrinsik yang berdampak pada kinerja jangka panjang, sementara kompensasi finansial lebih memotivasi karyawan dalam jangka pendek. Keseimbangan yang tepat antara keduanya sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan besar dalam mendorong karyawan untuk berinovasi dan bekerja lebih giat. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri karyawan, cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jangka panjang, sedangkan motivasi ekstrinsik memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target tertentu.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif dan efektif sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi karyawan untuk melampaui batas kemampuan mereka dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada penghargaan dan hukuman mungkin lebih efektif dalam situasi jangka pendek, tetapi tidak mendukung pengembangan jangka panjang karyawan. Terakhir, lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan untuk berprestasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus memastikan bahwa desain ruang kerja dan budaya kerja yang diterapkan dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Kompetensi adalah fondasi utama yang menentukan kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dan organisasi. Kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Keseimbangan antara kompensasi finansial yang adil dan kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan peluang pengembangan, dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama dalam mencapai kinerja tinggi, di mana motivasi intrinsik terbukti memiliki dampak jangka panjang yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer juga berperan sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memberdayakan karyawan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik, sosial, dan psikologis, memberikan kontribusi besar terhadap kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, di mana lingkungan yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Organisasi yang dapat mengelola dan mengintegrasikan faktor-faktor ini dengan baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong karyawan untuk berinovasi, bekerja lebih giat, dan pada akhirnya mencapai tujuan organisasi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang holistik dan terintegrasi untuk memaksimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah untuk lebih mendalami interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih spesifik, seperti dalam sektor industri tertentu, atau dengan menggunakan pendekatan penelitian empirik yang dapat memberikan data primer yang lebih kuat untuk mengonfirmasi temuan-temuan dari kajian literatur ini.

Referensi :

- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Hana Alyah Khansa, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 313–320. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>
- Larasati, A. (2021). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru*. 9(1), 154–175. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/6576/>

- Martini, I. A. O., Gorda, A. A. N. E. S., Gorda, A. A. N. O. S., Sari, D. M. F. P., & Antara, M. E. Y. (2024). Impact of competence development, on work creativity, employee performance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2353136>
- Priadana, S. (2021). METODE PENELITIAN KUANTITAT. In *Pascal Books* (Vol. 01).
- Rahayu, Y. R., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Talenta Multitama. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.424>
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Ramayanti, R. (2023). *Langkah Demi Langkah Systematic Literature Review dan Meta Analysis*. Rajawali Pers.
- Raza, M. Y., Akhtar, M. W., Husnain, M., & Akhtar, M. S. (2015). The Impact of Intrinsic Motivation on Employee's Job Satisfaction. *Management and Organizational Studies*, 2(3). <https://doi.org/10.5430/mos.v2n3p80>
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 331–338. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.610>
- Rustandi, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179–194.
- Salju, S. (2023). the Impact of Motivation, Competence, and Training Through Job Satisfaction on Employee Performance of the Agriculture Office East Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1184–1198. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3090>
- Septiady, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 141–148. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.499>
- Septiady, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Tri Keeson Utama). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 141–148. <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.499>
- Sipayung, L. (2023). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*, 8(3), 681–700.
- Sudiyana, S. J., & Sadli, A. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Model Kinerja Karyawan PT Radio Sonora Jakarta. 3(3), 227–233.
- Thapa, R. (2023). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction. *Kathford Journal of Engineering and Management*, 2(01), 99–105. <https://doi.org/10.3126/kjem.v2i01.61871>
- Wardhono, V. &. (2024). Motivasi, Pengajaran, Dan Pembelajaran. *Cendekia Pendidikan*, 4(4), 50–54.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In *CV. syakir* (Vol. 1, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng>

8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurb
eco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Siste
m_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari

Zulmedia, S., Alfansi, L., & Praningrum. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik
Dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja.(Studi Pada Laboran Perguruan
Tinggi Negeri Dan Swasta Di Kota Bengkulu). *Sjbm*, 299-317.