

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Tomi Wijaya¹, Tiara Setiawati², Witha Anggani Saraswati³, Qaanitah Sakha Adrian⁴, Ni Nyoman Sawitri⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

tommywijaya315@gmail.com, tiarasetiawati624@gmail.com, srswati0964@gmail.com,
kanita4063@gmail.com, Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponden Auuthor : tommywijaya315@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

Received : 18, Oct

Revised : 28, Oct

Accepted: 16, Nov

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja (x_1), Komunikasi (x_2), Kompensasi (x_3), dan Motivasi (z) terhadap Kinerja Karyawan (y) adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang manajemen sumber daya manusia. Tujuan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset diambil dari pustaka online, Google Scholar, Mendeley, dan media online akademik lainnya. Metode riset menggunakan library research yang bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja (x_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y); 2) komunikasi (x_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y); 3) kompensasi (x_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y); dan 4) motivasi (z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Kinerja ini mencakup pencapaian target khusus serta kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan ekspektasi layanan yang meningkat dari pelanggan, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dan sesuai dengan tuntutan saat ini. Organisasi yang dapat memaksimalkan kemampuan dan potensi karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Kinerja yang baik dari karyawan memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional organisasi, serta

reputasi perusahaan, loyalitas pelanggan, dan pertumbuhan dalam jangka panjang.

Penting bagi organisasi/perusahaan untuk memahami komponen yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sistematis tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai menjadi langkah yang sangat relevan dan penting untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan. Dengan memahami bagaimana pelatihan, motivasi, dan kompetensi memengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat merancang strategi yang berguna untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mahasiswa dan penulis yang menghadapi kesulitan dalam mencari artikel pendukung sebagai referensi untuk penelitian mereka, baik sebagai penelitian terdahulu maupun penelitian relevan lainnya. Artikel yang relevan sangat dibutuhkan untuk memperkuat teori yang sedang diteliti, memahami hubungan atau pengaruh antar variabel, serta membangun hipotesis yang kuat. Artikel ini membahas pengaruh lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2), kompetensi (X_3), dan Motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi, dalam suatu kajian literature review di bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan:

1. Apakah Lingkungan Kerja (x_1) berpengaruh terhadap Kinerja (y)?
2. Apakah Komunikasi (x_2) berpengaruh terhadap Kinerja (y)?
3. Apakah Kompetensi (x_3) berpengaruh terhadap Kinerja (y)?
4. Apakah Motivasi (z) berpengaruh terhadap Kinerja (y)?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu atas pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai dengan kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga mendukung sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Pratiwi & Islamuddin, 2024).

Lingkungan Kerja

Wicaksono (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan perlu merasa nyaman saat bekerja seperti tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal ini dapat menurunkan kinerja mereka.

Komunikasi

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja (Pratiwi et al., 2023). Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, diperlukan upaya mempererat hubungan baik antar rekan kerja, baik dalam komunikasi ke atas maupun ke bawah. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman, dan nyaman. Cara yang dapat dilakukan termasuk mengadakan kegiatan informal seperti pertemuan santai atau family gathering, serta meningkatkan frekuensi pertemuan formal antar unit kerja, seperti rapat evaluasi yang terjadwal untuk meninjau kinerja karyawan dan organisasi.

Kompensasi

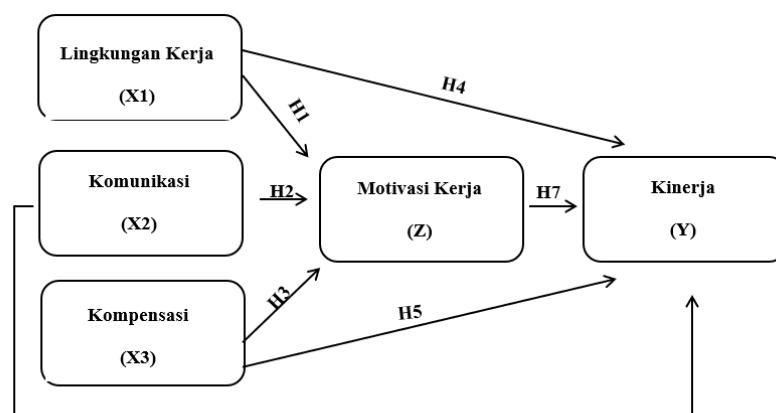
Hafidzi et al (2023) menegaskan bahwa pencapaian target dan keberhasilan strategi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui kompensasi yang tepat dan penghargaan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penulis berhipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih serius dan maksimal, sehingga kinerja mereka pun meningkat. Motivasi merupakan proses yang dimulai dari pemenuhan kebutuhan fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu atau mendapatkan insentif (Iswan, 2021).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Netaniel Giovanni dan Halzi Ali).



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: x_1 , x_2 , x_3 , dan z berpengaruh terhadap y . Selain dari empat variabel exogen yang memengaruhi y , masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

1. x_4 : Gaya kepemimpinan: (Yahya et al., 2023), (Hajiali et al., 2022), dan (Nugroho, 2022).
2. x_5 : Kepuasan kerja; (Malik Wicaksono et al., 2022), (Fitriani et al., 2022), dan (Asri &
3. Chanada, 2023)
4. x_6 : Pengembangan karir; (Pratiwi & Islamuddin, 2024), (Sugiarti, 2022), dan (Niati et al., 2021)

METODOLOGI

Metode penulisan artikel ini menggunakan pendekatan Kajian Pustaka (*library research*) dan *Systematic Literature Review* (SLR). Penelitian ini dianalisis secara kualitatif, dengan sumber informasi diambil dari aplikasi online seperti Google Scholar, Mendeley, dan platform akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk memberikan jawaban untuk pertanyaan penelitian yang spesifik (Kitchenham et al., 2009). SLR membantu peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang topik yang diteliti dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan secara sistematis.

Kelebihan dalam penggunaan SLR adalah biaya yang dikeluarkan dalam melakukan penelitian umumnya lebih murah dibandingkan dengan melakukan studi lapangan, serta hasilnya lebih inklusif dan meyakinkan (Hadi et al., 2020). Metode ini memungkinkan peneliti untuk menyaring dan mengevaluasi banyak sumber dengan efisiensi tinggi. Dalam analisis kualitatif, kajian literatur harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis yang ada. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif adalah untuk meneliti fenomena yang bersifat eksploratif, di mana peneliti berupaya memahami lebih dalam tentang isu yang sedang diteliti (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode yang dibahas dalam artikel ini, maka hasil dari artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja

Kinerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang karyawan seharusnya memiliki semangat yang tinggi serta tingkat kemampuan yang memadai. Kesiapan dan keterampilan individu tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara

melaksanakannya. Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya (Widodo & Yandi, 2022) .

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya pelatihan, motivasi, dan kompetensi (Finatariyani, 2019). Secara sederhana, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu atas pekerjaan yang dilakukannya. Pegawai dengan kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga mendukung sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Pratiwi & Islamuddin, 2024) .

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja adalah lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi, dan motivasi. Kinerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Yona & Mutiara, 2020), (Hajiali et al., 2022), dan (Yahya et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perangkat, serta bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun kelompok. Perusahaan sebaiknya menciptakan kondisi yang mendukung kerja sama antar berbagai tingkat, jabatan, maupun status yang ada di dalam perusahaan. Kondisi yang diharapkan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, serta pengendalian diri.

Lingkungan kerja memengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan (Setiani & Febrian, 2024). Wicaksono (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan perlu merasa nyaman saat bekerja seperti tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Jika karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal ini dapat menurunkan kinerja mereka.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menuntut perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Beberapa indikator lingkungan fisik kerja meliputi penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Penelitian tentang lingkungan kerja ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, termasuk di antaranya oleh Wicaksono dan Hafiz Ali (2022), Hafidzi et al., (2023).

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan pengaruh ini dapat dilihat dari semangat kerja pegawai yang meningkat ketika ruang kerja tertata rapih dan bersih karena lingkungan kerja yang bersih dan teratur membuat pegawai merasa senang sehingga kinerjanya meningkat. Namun instansi perlu memperhatikan dan mempertimbangkan bahwa fasilitas kantor saat ini masing kurang memadai untuk menunjang pekerjaan. (a.n. "Dovina," 2024)

Komunikasi

Komunikasi adalah proses dinamis dalam menyampaikan dan menyesuaikan informasi antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk bertukar makna, ide, dan perasaan. Interaksi ini memfasilitasi koordinasi dalam organisasi dan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan serta kerja tim. Komunikasi langsung yang efektif terbukti meningkatkan kinerja karyawan, karena dampaknya dirasakan langsung oleh mereka. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan rasa aman dan mendukung inisiatif karyawan untuk berinovasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan kerja mereka.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja (Pratiwi et al., 2023). Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, diperlukan upaya memperlancar hubungan baik antar rekan kerja, baik dalam komunikasi ke atas maupun ke bawah. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman, dan nyaman. Cara yang dapat dilakukan termasuk mengadakan kegiatan informal seperti pertemuan santai atau family gathering, serta meningkatkan frekuensi pertemuan formal antar unit kerja, seperti rapat evaluasi yang terjadwal untuk meninjau kinerja karyawan dan organisasi. Komunikasi yang dipersepsikan baik oleh perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja, karena membantu memberikan arahan kepada karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, cara kerja yang efektif, serta langkah-langkah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja jika masih di bawah standar (Pratiwi et al., 2023).

Penelitian tentang komunikasi ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, termasuk di antaranya oleh Fahraini & Syarif (2022) dan Pratiwi et al. (2023)

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi bisa menjadi aspek yang menantang dalam manajemen personalia, karena tugas ini tidak hanya kompleks tetapi juga penting bagi karyawan dan organisasi. Pemberian kompensasi seperti bonus, hadiah, dan penghargaan akan berdampak positif, memotivasi karyawan, serta meningkatkan antusiasme mereka dalam menyelesaikan tugas dan mendorong mereka untuk mencapai prestasi dalam kerjanya.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja (Hafidzi et al., 2023). Hafidzi et al (2023) juga menegaskan bahwa pencapaian target dan keberhasilan strategi perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang dapat ditingkatkan melalui kompensasi yang tepat dan penghargaan yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan berbagai upaya, termasuk pemberian kompensasi sebagai salah satu cara departemen personalia dalam mendorong prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja dengan imbalan yang sesuai. Kompensasi yang diberikan harus disesuaikan dengan beban kerja, bersifat kompetitif agar karyawan merasa nyaman untuk bertahan, serta termotivasi memberikan kinerja terbaik tanpa pindah ke

perusahaan lain. Biasanya, besaran kompensasi ini telah disepakati sejak awal kontrak, dengan jumlah yang bervariasi berdasarkan posisi dan kinerja masing-masing karyawan.

Penelitian tentang kompensasi ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, termasuk di antaranya oleh Badrianto et al. (2022), Suprpto et al. (2022), Santika et al. (2023), dan Hafidzi et al. (2023).

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penulis berhipotesis bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih serius dan maksimal, sehingga kinerja mereka pun meningkat. Motivasi merupakan proses yang dimulai dari pemenuhan kebutuhan fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu atau mendapatkan insentif (Iswan, 2021).

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja (Yahya et al., 2023). Ketika motivasi kerja dipersepsikan dengan baik oleh karyawan, hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, motivasi karyawan menjadi kunci penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. Memberikan penghargaan dan manfaat lainnya kepada karyawan dapat menumbuhkan budaya inovasi di tempat kerja. Saat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka akan terdorong untuk menantang diri sendiri dan berusaha lebih keras.

Dimensi, indikator, sintesis, atau faktor yang berpengaruh pada x_2 adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta pengaruh lingkungan kerja. Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka (Aliyyah et al., 2021).

Penelitian tentang motivasi kerja ini telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, di antaranya adalah Yona & Mutiara (2020) dan Hajiali et al. (2022), yang memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan merupakan langkah penting dalam menetapkan hipotesis penelitian. Proses ini melibatkan penjelasan mengenai hasil penelitian terdahulu serta membandingkan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan. Melalui review ini, peneliti dapat memahami landasan teori dan bukti empiris yang telah ada, sehingga dapat merumuskan hipotesis yang lebih kuat.

Berikut adalah ringkasan dari penelitian terdahulu yang relevan, seperti yang disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

NO	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1.	Finatariyani (2019)	Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja	7
2.	Pratiwi & Islamuddin (2024)	Pelatihan, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	Pengembangan Karir & Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja	7
3.	Muhammad Kamil, Hafidzi, dan Agustian zen (2023)	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	5 7
4.	Ayu Yulianti Putri, dan La Mani (2023)	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja	Lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	4 6
5.	Arinka Dwi, Dwiayu Nabila, dan Masduki Asbari (2023)	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja	4, 7
6.	Dewi Purnamasari, dan Hwihanus (2024)	Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening	Kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kinerja, melalui motivasi	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja	1, 3, 7
7.	Fecry, John, dan Stanis Man (2023)	Kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening	Kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja	1, 7
8.	Rudi Andika, Susety Darmanto (2020)	Employee Empowerment and Intrinsic Motivation Affects Organizational Commitment And Employee Performance	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pemberdayaan Berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan	7
9.	Junior Wanandi, Natalia Christiani (2024)	Internal communication, job satisfaction, and compensation, The effect of toward employees performance in a roof tiles and brick company	Komunikasi Internal dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	2, 5

10.	Mahendra Prasanti Himalaya, Bambang Mursito, Sarsono Sarsono (2021)	Leadership style, motivation, job satisfaction, and work environmen on employee performance	Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	7,1
-----	---	---	---	--	-----

PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Prinsip-prinsip atau konsep pelatihan adalah bahwa lingkungan kerja yang aman dan minim risiko menciptakan kenyamanan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk fokus dan bekerja tanpa khawatir. Selain itu, kenyamanan fisik dan mental, seperti suhu yang sesuai dan minimnya konflik antar rekan kerja, sangat penting untuk produktivitas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi aspek fisik, psikologis, organisasional, kebersihan, keamanan, serta motivasi dan penghargaan. Pencahayaan, suhu, dan kebisingan yang baik menciptakan kenyamanan kerja, sementara hubungan positif dan dukungan manajemen meningkatkan semangat karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Hafiz Ali (2022), Hafidzi *et al.*, (2023)

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja.

Prinsip-prinsip komunikasi yang mempengaruhi kinerja meliputi kejelasan, keterbukaan, dan konsistensi. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas mereka, keterbukaan membangun kepercayaan dan kolaborasi, sementara konsistensi dalam pesan mencegah kebingungan dan meningkatkan koordinasi, semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Komunikasi yang baik meningkatkan pemahaman dan kolaborasi antar karyawan, berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan dan penurunan semangat kerja, sehingga mempengaruhi kinerja secara negatif.

Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja meliputi penghargaan, pengakuan, tujuan yang jelas, lingkungan kerja yang positif, dan peluang pengembangan. Penghargaan dan pengakuan meningkatkan semangat, sementara tujuan yang jelas dan lingkungan kerja yang mendukung membantu karyawan untuk berfokus dan berkembang, sehingga berkontribusi pada kinerja

yang lebih baik. Komunikasi berperan terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Fahraini & Syarif (2022) dan Pratiwi *et al.* (2023)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan perhatian dan mempertahankan karyawannya. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena hasil pekerjaan yang baik ditentukan oleh kompetisi sumber daya manusia yang dimiliki. Maka alasan ini membuat banyak perusahaan atau organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sesuai kebutuhan perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting untuk karyawan karena sebagai dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan tenaga yang dituangkan dalam surat kontrak kerja. Kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai kontribusi mereka kepada perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawannya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Prinsip-prinsip atau konsep Motivasi adalah motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik harus dipahami sebagai dorongan internal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, jika Motivasi dipersepsikan dengan baik maka Kinerja akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan kinerja mereka, sehingga berdampak positif pada hasil kerja yang dicapai.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Motivasi adalah budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Motivasi berperan terhadap Kinerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Yona & Mutiara, 2020), (Hajiali *et al.*, 2022), dan (Yahya *et al.*, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja (x_1) berpengaruh terhadap Kinerja (y);
- 2) Komunikasi (x_2) berpengaruh terhadap Kinerja (y);
- 3) Kompensasi (x_3) berpengaruh terhadap Kinerja (y). dan
- 4) Motivasi (z) berpengaruh terhadap Kinerja (y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah Jumani, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri, Dewi Puspaningtyas Faeni, Indah Rizky Maulia (2024) Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi, terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan jatimulya Vol.2, 364-372
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2023&q=Pengaruh+Lingkungan+Kerja%2C+Disiplin+Kerja+Dan+Komunikasi+Terhadap+Kinerja+Pegawai+Kantor+Kelurahan+Jatimulya&btnG=#d=gs_qabs&t=1730706669263&u=%23p%3DarnKtcQpfrkJ
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141-153.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Asri Ayu Adisti, Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti, Hapzi Ali, Muhammad Asif Khan (2024) Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. energi entelemi indonesia. Vol.2, hal 923-942
- Aulia Dwi Wahyuni, Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti, (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Intervening Kepuasan Pegawai Kantor Kecamatan Babelan
<https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/viewFile/2630/2722>
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106>
- Hadi, S., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2020). Systematic Review. In *Journal of Psychiatric Research* (Vol. 94, Issue 3). Vivavictory Abadi.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Hasyim, U., & Ali, H. (2022). Reuse Intention Models Through Customer Satisfaction During The Covid-19 Pandemic : Cashback Promotion And E-Service Quality Case Study : Ovo Electronic Money In. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 440-452.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1716>
https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2023&q=Ni+Nyoman+Sawitri+kompensasi&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1730706596743&u=%23p%3DWyih_Gydlr0J
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. In PT Rajagrafindo Persada.

- Luo, Z., & Li, H. (2024). Competence, preparation, and relaxation: Contributing factors to EFL student teachers' self-efficacy and teaching performance in microteaching training. *Heliyon*, 10, e26216. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26216>
- Pratiwi, A., & Islamuddin. (2024). The Effect Of Job Training , Work Motivation , And Career Development on Employee Performance at PT . Sinar Harapan Roof Kebun Tebeng Bengkulu City. *Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 1283-1292.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570
- Rudi Andika, Susetyo Darmanto,(2020) The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Multivation on Organizational Commitment and Employee Performance
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Wicaksono, R. M. (2022). Kinerja dan Kepuasan: Review MSDM tentang Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja. *Jurnal MSDM*, 3(2), 1189-1205.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Yahya, L., Arfan, H. H., Firman, A., & . M. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 13(2), 295-301. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.13.02.2023.p13435>
- Yona, M., & Mutiara, J. (2020). Effect of Work Motivation, Communication, and Training on Employee Performance At Pt. Parama Tirta Mulya Sejahterah. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 166-179. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3146>