

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW)

Cedaryana¹, Satria², Meyyfa Nuri Yanti³, Jefri⁴, Intan Azimatul Iffah⁵
cedaryana@unj.ac.id¹, ranggagondes12@gmail.com², meyyfanuriyanti@gmail.com³,
jefrialbuchori1998@gmail.com⁴, intanazimatul989@gmail.com⁵,
Universitas Negeri Jakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan literatur review. Metode penelitian literature review dilakukan dengan menggunakan pencarian pada database Google Scholar, Researchgate dan Science Direct. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tinjauan dilakukan terhadap 15 jurnal nasional dan internasional terakreditasi yang relevan, dengan fokus pada tiga variabel utama yang sering disebut sebagai penentu utama kinerja. Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi, baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial, juga berdampak positif terhadap kinerja dengan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan positif turut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kesimpulan dari studi ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan pencapaian kinerja optimal. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pengembangan strategi manajerial yang berfokus pada aspek motivasional, sistem penghargaan, serta pembentukan budaya kerja yang sehat untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Motivasi Kompensasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Literatur Review.

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of motivation, compensation, and organizational culture on employee performance through a literature review approach. The literature review research method was carried out using a search on the Google Scholar, ResearchGate and Science Direct databases. In the era of increasingly competitive business competition, improving employee performance is an important aspect in achieving organizational goals. The review was conducted on 15 relevant accredited national and international journals, focusing on three main variables that are often referred to as the main determinants of performance. The study results show that motivation, both intrinsic and extrinsic, has a significant influence on employee morale and productivity. Compensation, both financial and non-financial rewards, also positively impacts performance by increasing employee satisfaction and loyalty. In addition, a strong, adaptive and positive organizational culture contributes to the creation of a conducive work environment that strengthens employees' commitment to the company. The conclusion of this study confirms that these three variables have an important role in shaping work behavior and achieving optimal performance. This study recommends the need to develop managerial strategies that focus on motivational aspects, reward systems, and the establishment of a healthy work culture to improve the effectiveness of human resources.

Keywords: Motivation, Compensation, Organizational Culture, Employee Performance, Literature Review.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan. Permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi saat ini adalah bagaimana meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan cerminan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dengan langkah-langkah strategis yang optimal. Lebih lanjut, kinerja seorang karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh tempat kerja yang kemudian dievaluasi dan diukur secara sistematis oleh manajer atau pemimpin tertinggi (Chuan Terng & Ahmad, 2021). Seorang Manajer atau Pemimpin harus memperhatikan kondisi di lapangan dan keadaan karyawan yang bekerja,

karena jika seorang pemimpin mengabaikan kinerja bawahannya maka kualitas produk dan pencapaian tujuan organisasi tentu tidak akan seimbang (Chuan Terng & Ahmad, 2021). Lebih lanjut, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Tidak sedikit perusahaan yang menghadapi kenyataan bahwa sebagian karyawannya belum menunjukkan kinerja optimal sesuai standar yang telah ditetapkan. Fenomena seperti tingginya tingkat keterlambatan, kurangnya perhatian terhadap kebersihan dan kerapian, serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan indikasi bahwa performa karyawan masih jauh dari harapan. Berdasarkan data penelitian *Research Management Journal* dikatakan bahwa sebuah perusahaan swasta mengalami masalah peningkatan kinerja pada karyawan di tahun 2021 hingga 2023. Hal tersebut dikarenakan kurangnya data-data mengenai karyawan, kurangnya motivasi dari pimpinan, kompensasi yang tidak sesuai dengan jam kerja karyawan dan budaya lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sehingga karyawan mengalami masalah peningkatan kinerja (Windy Saroh Sinaga dkk 2024).

Untuk itu, diperlukan strategi manajerial yang tepat guna mendorong dan mengarahkan karyawan agar mampu bekerja secara maksimal dan selaras dengan tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang diyakini dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kompensasi (termasuk gaji dan insentif), serta budaya kerja atau lingkungan kerja yang tercipta di dalam organisasi.

Motivasi kerja menjadi elemen penting yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai hasil terbaik. Menurut Sri (2021), motivasi adalah pendorong utama seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Sayangnya, dalam beberapa kasus, karyawan merasa kurang dihargai karena tidak adanya penghargaan seperti promosi jabatan atau pengakuan atas prestasi kerja mereka, yang akhirnya berdampak pada turunnya motivasi dan kinerja.

Selain motivasi, kompensasi juga memainkan peran vital. Sebagaimana diungkapkan oleh Ratnasai (2020), gaji dan insentif merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal. Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan berdasarkan kontrak kerja, sedangkan insentif berfungsi sebagai alat pendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja. Insentif bisa berupa uang, bonus, hingga partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan memberikan insentif yang tepat, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya.

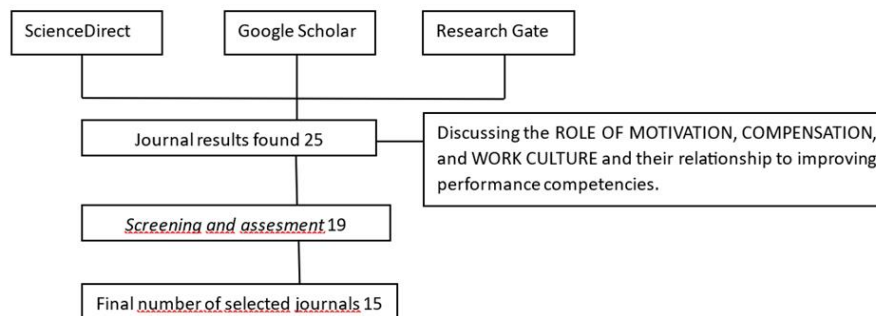
Faktor lain yang tak kalah penting adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang membentuk cara kerja dan interaksi antar individu dalam perusahaan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif, seperti rendahnya rasa tanggung jawab, kurangnya disiplin, atau tidak adanya semangat kerja tim, dapat menjadi penghambat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut beberapa penelitian, budaya kerja yang kuat dan konsisten dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, serta mendorong terciptanya inovasi dan efisiensi kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penting untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui studi literatur ini, penulis berupaya untuk menggali dan menganalisis teori-teori serta hasil penelitian sebelumnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait bagaimana ketiga faktor tersebut saling berkontribusi dalam membentuk dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini Penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan Literature Review yang dimulai dengan pengumpulan literatur jurnal ilmiah kemudian melakukan pendekatan analisis deskriptif untuk menemukan korelasi antara penelitian dan teori untuk digunakan pada penelitian ini. Literature Review adalah metode sistematis yang merangkum dan mengevaluasi pengetahuan atau praktik pada subjek tertentu (Knopf, J. W., 2006). Menurut Moleong (2007), sumber data penelitian kualitatif adalah tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya (Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 2015).

Adapun proses pencarian jurnal hingga mendapatkan jurnal akhir yang terpilih dilakukan dengan langkah- langkah sebagai berikut.



Gambar.1 Proses pencarian jurnal

Berdasarkan hasil pencarian jurnal pada CienceDirect, Google Scholar, dan Research Gate dengan menggunakan kata kunci PENGARUH, MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI, peneliti menemukan 25 jurnal yang sesuai dengan kata kunci tersebut, yaitu 12 jurnal di ScienceDirect, 10 jurnal di Google Scholar, dan 3 jurnal di Research Gate. Kemudian peneliti mencari jurnal yang membahas tentang peningkatan kompetensi kinerja.

Pencarian tersebut menemukan 25 jurnal, kemudian dari hasil pencarian tersebut penulis melakukan review dan hasil review peneliti mendapatkan 10 jurnal di ScienceDirect yang membahas tentang motivasi dan kompensasi untuk peningkatan kinerja, 4 jurnal yang relevan di Google Scholar tentang budaya kerja dan kompensasi yang meningkatkan kompetensi kinerja, dan 1 jurnal di Research Gate tentang motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, 10 jurnal lainnya tidak dapat digunakan karena akreditasi jurnal dan tidak tersedianya full text.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, penulis membahas temuan-temuan utama dari literatur review yang telah dikaji secara mendalam mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga variabel tersebut saling berkontribusi dalam membentuk perilaku kerja serta mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan di lingkungan organisasi. Setiap variabel dianalisis berdasarkan hasil temuan dari berbagai jurnal yang telah ditinjau, baik dalam konteks nasional maupun internasional. Selain itu, pembahasan ini juga mengevaluasi sejauh mana hasil-hasil penelitian sebelumnya mendukung teori-teori yang telah ada serta implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, data tersebut disajikan dalam tabel berikut ini:

| No | Judul | Author & Tahun | Metode | Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---|
| 1. | Improving Employee Performance: The Role of Engagement, Transfer, Compensation, and Motivation in Work Productivity | Dwi Ayu Lestari dan Lily Deviastri (2025) | Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS 3.0. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keterikatan karyawan. Lebih lanjut, motivasi, gaji, dan mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 2. | Analysis of the Influence of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Performance of National Agribusiness Company Employees | Revi Sesario dkk (2024) | Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara terstruktur, observasi, dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS dan Microsoft Excel. | Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif meskipun kecil terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor independen lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan |

| | | | | |
|----|--|---|--|---|
| | | | | terhadap variabel dependen kinerja karyawan. |
| 3. | Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance | Mochamad Albert Nurcahyo dan Rhian Indradewa (2022) | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Simpulan penelitian ini adalah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance | Setyo Riyanto, Unang Toto Handiman, Andika Dwi Prasetya (2021) | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) yang dianalisis menggunakan software WarpPLS 3.0. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi tidak untuk pelatihan. Temuan |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | | | | lainnya adalah bahwa budaya organisasi secara langsung mempengaruhi motivasi kerja, tetapi tidak untuk pelatihan. Orisinalitas/nilai dalam penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam memotivasi pekerja dan memiliki implikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Badan Usaha Milik Negara bidang Penyelenggara Jaminan Sosial. |
| 5. | The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance | Ruth Awoitau, Muhamad Yamin Noch, Khusnul Khotimah (2024) | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 26.0. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara individu dan kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyoroti potensi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Motivasi meningkatkan kinerja dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan keterlibatan pegawai. Pelatihan meningkatkan kinerja dengan |

| | | | | |
|----|---|---|--|---|
| | | | | <p>mengembangkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Kompensasi meningkatkan kinerja dengan memberikan penghargaan finansial dan nonfinansial yang meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai</p> |
| 6. | <p>Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable</p> | <p>Agus Widarko & M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto (2022)</p> | <p>Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS.</p> | <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi secara langsung mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB). Pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) karena menunjukkan sikap bekerja lebih besar dari pegawai lain sebagai bentuk perspektif tanggung jawabnya. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB). Motivasi secara langsung mempengaruhi kinerja. Kinerja ASN secara langsung dipengaruhi oleh perilaku kewargaan</p> |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| | | | | organisasi. Peran OCB dalam memediasi budaya organisasi terhadap kinerja belum sepenuhnya mampu melakukan intervensi. Hasil penelitian ini mendukung implikasi teoritis yaitu semakin kuat perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) dan didukung oleh motivasi kerja karyawan yang baik maka perilaku kerja akan semakin meningkat |
| 7. | Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance | Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS. | Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja |
| 8. | Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja | Djoko Setyo Widodo (2017) | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan Analisa data SEM dengan AMOS. | Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi |

| | | | | |
|------------|---|---|--|---|
| | Terhadap Kinerja Pegawai | | | dan motivasi pada kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja |
| 9. | The Role of Compensation in Improving Work Motivation and Employee Performance (Case Study on Madiun Hospital Employees) | Totok Dwi Sanjaya, Yuly Peristiowati, Ratna Wardani (2023) | Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan wawancara | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. |
| 10. | Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant) | Lydia Wairimu Wambugu (2014) | Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan data di olah dengan SPSS. | Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mampu mengungkap bahwa nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan di Wartsila, |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| | | | | <p>dibandingkan dengan iklim organisasi yang selama ini diasumsikan sebagai hubungan yang sebaliknya. Hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan telah terbukti, namun pengaruhnya sangat beragam di antara variabel-variabel dengan proses dan sistem kerja di Wartsila yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 11. | <p>Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable</p> | <p>Diana Nurul Fidyah dan Trias Setiawati (2019)</p> | <p>Data dianalisis dengan uji-t, uji-F, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur</p> | <p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Organizational Culture secara positif dan signifikan memengaruhi JS dan EP; EE secara positif dan signifikan memengaruhi : Job Satisfaction dan Employee Performance; Job Satisfaction secara positif dan signifikan memengaruhi Employee Performance; Organizational Culture dan Employee Engagement secara positif dan signifikan</p> |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| | | | | memengaruhi Job Satisfaction dan Employee Engagement. |
| 12. | Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia | D. Lukito, M. Susanti, Y. Susanto et al. (2025) | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif selanjutnya dianalisis dengan Pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan metode kuadrat terkecil parsial (PLS). | Penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Motivasi internal seperti akuntabilitas dan pengakuan sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja. Penelitian ini juga membahas bahwa sistem kompensasi yang baik memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pemberian imbalan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja. dan Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memperkuat hubungan antara variabel lain seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Impact of motivational factors and green behaviors | Malka Liaquat, dkk. (2024) | penelitian ini menggunakan studi kuantitatif PLS-SEM digunakan | Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa faktor motivasi |

| | | | | |
|-----|---|--|---|---|
| | on employee environmental performance | | untuk menemukan hasil statistik. pertanyaan- pertanyaan | intrinsik dan ekstrinsik dapat memengaruhi motivasi kerja pada kinerja karyawan, hal ini dikarenakan motivasi merupakan bagian dorongan psikologis pada seseorang untuk terus berkembang. Motivasi untuk mendapatkan kekuasaan, pengakuan, dan penghargaan sosial membantu karyawan mencapai target dengan lebih antusias dan sempurna. |
| 14. | Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation | Holger Raúl Barriga Medina, dkk (2024). | penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dan data telah dikumpulkan melalui survei daring di platform Encuesta Fácil. melakukan pengujian hipotesis dan analisis statistik untuk menentukan pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti. | Penelitian ini menunjukkan pentingnya memberikan faktor motivasi dan kompensasi kepada para guru untuk meningkatkan hubungan antara Makna Hidup dan Prestasi Kerja para pemimpin pengajaran, memberikan motivasi instrinsik dapat meningkatkan pemaknaan tentang makna hidup kepada para guru sebagai tenaga pengajar sekaligus pengabdian, dan memberikan |

| | | | | |
|-----|---|-------------------------------------|---|---|
| | | | | kompensasi sebagai mekanisme untuk mengonfigurasi insentif profesional pengajar. |
| 15. | Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance | Md. Abu Issa Gazi dkk (2024) | penelitian ini menggunakan metode kuantitatif selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.0, yang digunakan untuk pengujian hipotesis dan analisis regresi. | hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang puas akan lebih produktif dan berkontribusi lebih terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, sementara pekerja yang tidak puas memiliki dampak negatif pada produktivitas dan pertumbuhan, lebih lanjut peneliti juga menjelaskan bahwa baik dari faktor individu maupun organisasi saling berkaitan dengan produktivitas dalam bidang pekerjaan seseorang dan memengaruhi banyak komponen kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. |

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor internal yang sangat penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil beberapa penelitian, ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Dwi Ayu Lestari dan Lily Deviastri (2025) menunjukkan bahwa motivasi, bersama dengan keterikatan dan kompensasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Revi Sesario dkk (2024), yang menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Ruth Awoitau dkk (2024) menyatakan bahwa motivasi secara individual maupun kolektif mampu mendorong peningkatan kinerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif dan peningkatan keterlibatan karyawan. Selain itu, Agus Widarko dan Brotosuharto (2022) menekankan bahwa motivasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga terhadap perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Setyo Riyanto dkk (2021) juga menambahkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, yang menunjukkan peran sentral motivasi dalam menciptakan sinergi antar variabel organisasi.

Sementara itu, Holger Barriga Medina et al. (2024) menambahkan dimensi yang lebih mendalam dengan menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan, terutama dalam bentuk dukungan terhadap makna hidup dalam pekerjaan, mampu meningkatkan kinerja, khususnya dalam konteks tenaga pendidik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik motivasi yang bersumber dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Hampir seluruh studi yang dianalisis dalam tabel menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lukito et al. (2025) menegaskan bahwa motivasi internal seperti akuntabilitas dan pengakuan berperan penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan keluarga di Indonesia. Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh Malka Liaquat et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik seperti keinginan untuk diakui, dihargai, dan berkuasa mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dengan antusiasme dan dedikasi yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi karyawan, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mendorong produktivitas, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi yang adil dan sesuai berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Revi Sesario dkk (2024), kompensasi memiliki pengaruh positif meskipun tidak sebesar motivasi atau disiplin kerja, namun tetap berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, penelitian oleh Ruth Awoitau dkk (2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memberikan penghargaan baik secara finansial maupun non-finansial, yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

karyawan, meskipun pengaruhnya seringkali dilihat sebagai pelengkap dari motivasi. Lukito et al. (2025) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik dan sesuai mampu mendorong semangat kerja karyawan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap organisasi. Di sisi lain, Barriga Medina et al. (2024) memperkuat argumen tersebut dalam konteks tenaga pengajar dengan menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan sebagai insentif profesional berperan dalam memperkuat makna pekerjaan dan produktivitas guru.

Penelitian oleh Totok Dwi Sanjaya dkk (2023) juga memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dan dengan demikian mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian Djoko Setyo Widodo (2017) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, bersama dengan variabel lain seperti kepemimpinan dan motivasi.

Kompensasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi bukan hanya soal finansial, tetapi juga menyangkut bentuk penghargaan non-material yang menumbuhkan rasa dihargai dan diakui dalam organisasi. Hal ini menjadikan kompensasi sebagai mekanisme penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, adil, dan memotivasi.

Secara keseluruhan, kompensasi terbukti menjadi salah satu elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendorong kinerja optimal. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusinya, maka komitmen, semangat, dan produktivitas kerjanya cenderung meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi landasan dalam bertindak serta berperilaku. Budaya organisasi yang sehat memungkinkan terciptanya interaksi yang produktif, nilai kebersamaan, dan orientasi tujuan yang jelas. Hal ini pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja individu maupun tim. Ketika budaya kerja mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kontribusi, maka kinerja karyawan akan terdorong secara alami. Dalam konteks ini, banyak penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mochamad Albert Nurcahyo dan Rhian Indradewa (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Setyo Riyanto dkk (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam membentuk motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian oleh Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu (2020) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun tidak berdampak pada kepuasan kerja.

Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Djoko Setyo Widodo (2017) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, meskipun berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Lydiah Wairimu Wambugu (2014) juga menyoroti bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks nilai dan sistem kerja di masing-masing organisasi.

Meskipun demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat identitas organisasi, dan meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil review dari 15 Jurnal terdahulu yang relevan, didapatkan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah pendorong utama kinerja yang bekerja melalui aspek psikologis dan emosional karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan tingkat produktivitas dan keterlibatan kerja yang lebih baik. Kompensasi memperkuat motivasi dan menjadi wujud nyata penghargaan atas kontribusi kerja. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berkontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja karyawan. serta budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi melalui

peningkatan komitmen dan loyalitas karyawan. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan membentuk fondasi penting dalam manajemen kinerja karyawan yang efektif. sehingga ketiga variabel ini saling mendukung dan berperan strategis dalam menciptakan sistem kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan temuan di atas, maka saran untuk penelitian berikutnya adalah memperluas kajian terhadap variabel-variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan, selain dari motivasi, kompensasi, dan beban kerja. Dengan demikian perlu dilakukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain tersebut. Faktor lain yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan terindikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, kompetensi, komitmen perusahaan, budaya organisasi, disiplin kerja, beban kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan dan masih banyak factor lainnya. Selain itu melalui hasil temuan dalam penelitian ini, disarankan bahwa:

1. Organisasi perlu secara konsisten memperkuat motivasi karyawan melalui penghargaan, kesempatan pengembangan diri, dan pemberian peran yang bermakna.
2. Sistem kompensasi sebaiknya didesain secara adil dan transparan, serta mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan.
3. Budaya organisasi yang sehat perlu dibangun secara strategis melalui nilai-nilai yang inklusif, komunikasi terbuka, dan kepemimpinan yang inspiratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2020). Does transformational leadership better predict work-related outcomes than transactional leadership in the NPO context? Evidence from Italy. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 31(6), 1254–1267
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Arshadia, N. (2010). Necessary need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5(January), 1267-1272.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Braun, S., Peus, C., Weisweiler, S., & Frey, D. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, and team performance: A multilevel mediation model of trust. *Leadership Quarterly*, 24(1), 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.11.006>
- Brown, D. (2014). The Future of Reward Management. *Compensation & Benefits Review*, 46(3), 147-151. <https://doi.org/10.1177/0886368714549303>
- Chen, Y.-Y., Park, J., & Park, A. (2012). Existence, relatedness, or growth? Examining the turnover intention of public child welfare caseworkers from a human needs approach. *Children and Youth Services Review*, 34(10), 2088-2093. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.07.002>
- Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51-60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>
- Deschamps, Carl; Rinfret, Natalie PhD; Lagacé, Marie Claude; Privé, Catherine .(2016). Transformational Leadership and Change: How Leaders Influence Their Followers' Motivation Through Organizational Justice. *Journal of Healthcare Management* 61(3):p 194-213, May 2016.
- Enny, W. Mahmudah.(2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press.
- Dika Fidiyanto, Moh Mukeri, Azis Fathoni.(2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. ISSN : 2502-

7689

- Fikri, M. A. A., Asbari, M., Hutagalung, D., Amri, L. H. A., & Novitasari, D. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformatif dan Kepuasan Kerja. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4025–4040. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1397>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18)(Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(December), 272-277. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.122>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Indahingwati, A., Launtu, A., Tamsah, H., Firman, A., Putra, A. H. P. K., & Aswari, A. (2019). How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 17(8), 25-34. <http://dx.doi.org/10.15722/jds.17.08.201908.25>
- Kumoro, D. F. C., Silalahi, E., Nazmia, I., & Asbari, M. (2023). The Influence of Motivation and Competence on Teacher Performance: A Narrative Literature Review. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 249–253.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Veroff, J., McClelland, L., & Marquis, K. (1971). Measuring intelligence and achievement motivation in surveys.
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun?. *Journal of Business Research*, 106(November), 323-330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata, Budaya, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 82-89.
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The Role of Transformational Leadership toward Work Performance through Intrinsic Motivation: A Study in the Pharmaceutical Field in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201-212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(03), 1–13. <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/29>
- Nurzaman, N., & Fadhlillah, P. R. (2023). The influence of work motivation, leadership style, and compensation on employee performance. *Research of Economics and Business*, 1(1), 1-10.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258-272.
- Pratamtomo, G. B., Kasbuntoro, K., & Prabantoro, G. (2024). Boosting Employee Performance: The Impact of Career Development and Competitive Compensation. *Research of Business and Management*, 2(2), 88-96.
- Robbins, J. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Global Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture: What it is and How to Change it*. In *Human resource management in international firms: Change, globalization, innovation* (pp. 56-82). London: Palgrave Macmillan UK.
- Siagian, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22–33. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Sosialisman, S., Sukmawati, S., & Wicaksono, L. (2023). Motivasi Dan Kepribadian Dalam

- Organisasi. JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 7(2), 1527–1536. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4263>
- Taghizadeh, S. K., Rahman, S. A., Hossain, M. M., & Haque, M. M. (2020). Characteristics of organizational culture in stimulating service innovation and performance. *Marketing Intelligence & Planning*, 38(2), 224–238.
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153–165. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Lestari, D. A., & Deviastri, L. (2025). Improving Employee Performance: The Role of Engagement, Transfer, Compensation, and Motivation in Work Productivity. *Research of Economics and Business*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.58777/reb.v3i1.275>
- Riyanto, S., Handiman, U. T., & Prasetya, A. D. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(10), 1–11.
- Sesario, R., Lubis, F. M., Abidin, A. Z., Munizu, M., & Marihi, L. O. (2024). Analysis of the Influence of Compensation, Work Discipline and Work Environment on Performance of National Agribusiness Company Employees. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 78–83. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1893>
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: Job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64–81.
- Nurcahyo, M. A., & Indradewa, R. (2022). Influence of organizational culture, work environment, and work motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI) Journal*, 5(3), 25521–25533. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6599>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Sanjaya, T. D., Peristiowati, Y., & Wardani, R. (2023). The role of compensation in improving work motivation and employee performance (Case study on Madiun hospital employees). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 7(9), 183–186. <http://www.ajhssr.com>
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *JMM (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Krisnadwipayana)*, 13(2), 896–899.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of organizational culture on employee performance (Case study of Wartsila - Kipevu II Power Plant). *European Journal of Business and Management*, 6(32), 80–83. <http://www.iiste.org>
- Chuan Terng, L., & Ahmad, N. (2021). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee Performance. *Research In Management Of Technology And Business*, 2(1), 123–136. <http://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb>
- Elia Salsabila, D., Askolani, & Rofaida, R. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Human Resource Information System and Employee Performance at The Project Deployment Center Division of PT Len Industri (Persero). *The International Journal of Business Review*, 17(2). <https://doi.org/10.17509/tjr.v>
- Purwadi, Darma, D.C., Febrianti, W., Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6(2020), 116–130. <http://dx.doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>
- Deci, E.L., Ryan, R.M., 2008. Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychol./Psychol. Canad.* 49(3), 182–

- 185.<https://doi.org/10.1037/a0012801>.
- Rodjam, C., Thanasisuebwong, A., Suphuan, T., & Charoenboon, P. (2020). Effect of human resource management practices on employee performance mediating by employee job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 37–47. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.05>
- D. Lukito, M. Susanti, Y. Susanto (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia, *Asia Pacific Management Review* 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2024.12.004>
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995e1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- H.R. Barriga Medina (2024) . Work performance implications of meaning in life: The mediating role of Motivation. *Wellbeing, Space and Society*, 7 (2), <https://doi.org/10.1016/j.wss.2024.100213>
- Md. Abu Issa Gazi, M.F.Yusof, Md. A.I, M. B. A., A. R. S. Senathirajah (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(2) 5-12. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>