



Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM)

Ahmad Faqih Syukri¹, Alfina Sri Rahayu², Angelina Dewi Larasati³,
Benny Situmorang⁴, Muhammad Rafly⁵, Zahra Aurellia Putri⁶,
Jumawan⁷, Hadita⁸

¹⁻⁸ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,

email: ahmadfaqihsyukri73@gmail.com¹, alsrahdns@gmail.com²

angelinadewilarasati16@gmail.com³, bennysitumorang28@gmail.com⁴

raflaydzx13@gmail.com⁵, zahraaurellia31@gmail.com⁶

jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id⁷, hadita.universitas@gmail.com⁸

Korespondensi Penulis: Zahra Aurellia Putri⁶

Abstract: *In the era of increasingly advanced and complex global competition, organizations need to understand the factors that can affect production activities on the performance of their employees. One important factor that can have an impact on production activities is a combination of skills (skills), motivation and compensation. The writing method used in Literature Review articles in the field of HR Management is a Descriptive Qualitative method and literature originating from Google Scholar and scientific and non-scientific journals related to what is meant. The result of this article is that the effect of skills on work productivity is a link between skills and productivity that can be guaranteed. Educated and trained employees can increase productivity. Motivation on Work Productivity can affect a person which means giving them the energy that sparks their interest in their task, makes them want to use all their resources to work efficiently and for their enjoyment. The impact of rewards on production activities, if employees can receive fair and adequate compensation, feel safe at work, will have a good impact on the progress of employee performance. All three are the main elements that are interrelated in the context of work productivity.*

Keywords: *Skill, Motivation, Compensation, and Productivity*

Abstrak: Di era persaingan global yang semakin maju dan kompleks, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan produksi pada kinerja karyawan mereka. Salah satu faktor penting yang dapat berdampak pada kegiatan produksi ialah kombinasi antara *skill* (keterampilan), motivasi dan kompensasi. Metode penulisan yang digunakan pada artikel *Literature Review* dalam bidang Ilmu Manajemen SDM adalah metode Kualitatif Deskriptif dan kepustakaan yang berasal dari Google Cendikia dan jurnal ilmiah maupun non ilmiah yang berkaitan dengan apa yang dimaksud. Hasil artikel ini bahwa pengaruh *Skill* Terhadap Produktivitas Kerja merupakan kaitan antara keterampilan pada produktivitas dapat dijamin. Karyawan yang terdidik dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja dapat mempengaruhi seseorang yang berarti memberi mereka energi yang memicu minat mereka pada tugas mereka, membuat mereka ingin menggunakan semua sumber daya mereka untuk bekerja secara efisien dan untuk kesenangan mereka. Dampak imbalan Terhadap kegiatan produksi, jika pegawai dapat menerima kompensasi baik itu adil dan memadai, merasa aman di tempat kerja, akan memiliki dampak baik untuk kemajuan kinerja karyawan. Ketiganya merupakan elemen utama yang saling terkait dalam konteks produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Skill, Motivasi, Kompensasi, dan Produktivitas*

Received Mei 05, 2023; Revised Mei 25, 2023; Accepted Juni 24 2023

Ahmad Faqih Syukri, ahmadfaqihsyukri73@gmail.com

INTRODUCTION

Latar Belakang Masalah

Human Resources (SDM) adalah unsur terpenting untuk mencapai satu tujuan untuk mengembangkan makro pada suatu perusahaan (Widowati & Retnani 2021). *Human Resources* (SDM) berperan andil pada perekonomian yang semakin kompetitif dewasa ini (Gustiana dkk, 2022). Peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan utama setiap organisasi dalam mencapai suatu kesuksesan dan keberlanjutan yang lebih baik. Dalam era persaingan global yang semakin maju dan kompleks, organisasi perlu memahami faktor-faktor dimana dapat mempengaruhi kegiatan produksi kinerja karyawan mereka. Salah satu hal penting bahwa dapat berdampak pada kegiatan produksi ialah kombinasi antara *skill* (keterampilan), motivasi dan kompensasi.

Skill, Motivasi dan Kompensasi adalah tiga elemen yang saling terkait dalam konteks produktivitas kerja. *Skill* atau keterampilan merujuk pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dengan efisiensi dan efektifitas, yang pada gilirannya berkontribusi untuk peningkatan produktivitas kerja.

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan, dedikasi, dan semangat kerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, maka mereka akan cenderung lebih fokus, berinisiatif, dan berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Kompensasi, disisi lain mengarah pada suatu imbalan dibagikan pada pegawai sebagai hasil dari pemberian serta pencapaian kinerja. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kesenangan dalam bekerja, motivasi, serta keterikatan karyawan dalam organisasi. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung akan bekerja dengan lebih giat, yang akan berdampak positif pada produktivitas kinerja secara keseluruhan.

Namun, meskipun ketiga faktor yang sudah dijelaskan diatas sangat mempengaruhi produktivitas kerja, hubungan antara *skill*, motivasi dan kompensasi belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, riset ini untuk memahami seberapa luas dampak *skill*, dorongan serta imbalan pada produktivitas kerja pegawai.

Rumusan Masalah

1. Apakah *skill* berdampak pada kegiatan produksi kerja?
2. Apakah motivasi berdampak pada kegiatan produksi kerja?
3. Apakah kompensasi berdampak pada kegiatan produksi kerja?

KAJIAN TEORI

Skill

Skill adalah suatu kapasitas untuk beroperasi dengan cara yang konsisten dan standar yang ditetapkan dalam hal pengetahuan, kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja mereka. dalam hal ini keterampilan dibagi menjadi dua tipe, yakni kemampuan *interpersonal* dan kemampuan *non interpersonal*. *Soft skill* merupakan perilaku interpersonal dan personal yang sangat penting untuk meningkatkan sekaligus memaksimalkan kinerja setiap individu, namun *hard skill* tetap sangat penting karena menekankan komponen kognitif dan bakat unik berdasarkan bidang keilmuan tertentu (Ningsih et al., 2022).

kemampuan *interpersonal* adalah suatu kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain dan mengendalikan diri sendiri sehingga menghasilkan karya yang maksimal. *Soft skill* terbagi menjadi dua, yaitu *Interpersonal skill* merupakan suatu keterampilan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan *Intrapersonal skill* merupakan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri.

Hard skill adalah pengetahuan dan kapasitas profesional untuk menyelesaikan tugas dengan gagasan baru untuk membangun perusahaan. *Hard skill* dibedakan dalam beberapa kategori, yakni *knowledge* (ilmu pengetahuan) adalah segala sesuatu yang diperoleh dari pengalaman langsung, berdasarkan panca indera, dan diolah secara otomatis oleh akal, *skill* (keterampilan/teknologi) mengacu pada kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan memanfaatkan alat dan teknik khusus untuk suatu bidang, seperti menggunakan perangkat lunak komputer, akuntansi, dan lain-lain, dan *Standard Operation Procedure* (SOP) adalah kumpulan aturan yang digunakan organisasi untuk menjelaskan operasi standar (Winarno et al., 2010).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan energi dari eksternal maupun internal untuk bekerja dengan sengaja dan sepenuh hati untuk mencapai tujuan tertentu. Bisa juga dikatakan sebagai faktor yang memotivasi seseorang untuk bertindak nantinya dengan cara tertentu. Bentuk paling sederhana dari motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Biasanya, ketika seseorang atau karyawan mendapatkan apa yang mereka inginkan, dorongan motivasi mereka akan berkurang atau berakhir. Dengan kata lain, seseorang telah mencapai tujuannya. Semakin banyak minat berkembang, semakin banyak keinginan untuk memilih suatu tindakan dan melaksanakannya (Meilisa Amalia et al., 2023).

Motivasi telah terbagi menjadi dua kategori yaitu motivasi negatif dan motivasi positif. Motivasi negatif mengacu pada atasan yang menahan karyawan pada standar yang akan mendapatkan hukuman. Motivasi positif mengacu pada atasan yang merangsang (memotivasi) bawahan dengan memberi penghargaan kepada mereka yang mencapai harapan di atas kinerja. Penguatan positif akan meningkatkan moral para karyawan, sedangkan moral karyawan akan meningkat sementara jika motivasi rendah karena takut hukuman (Meilisa Amalia et al., 2023).

Kompensasi

Kompensasi merupakan keuntungan yang diperoleh, baik materi maupun tidak berwujud. Istilah "kompensasi" juga mengacu pada suatu yang berbentuk uang atau barang yang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka atau hasil dari pekerjaan mereka. Ungkapan ini memiliki hubungan yang kuat dengan insentif moneter yang diberikan kepada seseorang sebagai hasil dari perusahaan yang sukses. Kompensasi dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dialami karyawan secara langsung yang bisa berupa bentuk gaji pokok, tunjangan, atau insentif, dan merupakan tanggung jawab pemberi kerja untuk memenuhi komitmen ini.

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pembayaran ini dilakukan selain gaji, tunjangan, dan insentif, namun diberikan dalam bentuk fasilitas rumah, perawatan kesehatan gratis, dan fasilitas lain yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

Lalu, dari adanya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat menimbulkan dampak yang positif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Berikut ada beberapa dampak positif yang timbul seperti membuat karyawan terus bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, menimbulkan citra perusahaan yang baik, dan perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas (Setyo Widodo et al., 2022).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah faktor penting untuk perusahaan karena jika produktivitas karyawan tinggi perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Jika tenaga kerja tidak terampil maka produktivitas akan menurun. Karena itu, memiliki tenaga kerja terlatih diperlukan untuk meningkatkan produktivitas (Yandi, 2022). Produktivitas adalah rasio biaya total terhadap input total pada titik waktu tertentu. Produktivitas juga didefinisikan sebagai perbedaan antara sekumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu unit yang umum dan ukuran harga masukan dan hasil. Di tempat kerja, produktivitas sangat penting karena kita harus melakukan segala upaya untuk menciptakan barang atau jasa yang diperlukan. Selain berusaha sekuat tenaga, produktivitas juga mengedepankan ketelitian agar waktu dan tenaga anda digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produk akhir suatu barang atau jasa. Namun, agar pegawai efektif dalam menjalankan kewajibannya, maka harus ada insentif kerja yang mendukung produktivitas tersebut (Kusmiati et al., 2022).

Produktivitas sendiri mempunyai beberapa indikator yakni kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, mengembangkan kualitas diri sendiri serta mutu dan efisiensi. Selain itu, produktivitas juga mempunyai beberapa dimensi seperti jumlah karyawan, jumlah hasil produksi, jumlah jam kerja, dan moral kerja (Windo Thalibana, 2022).

Tabel 1: Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Atikel Ini
1	Andri Yandi, 2022	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan	Meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi	Tidak meneliti pengaruh lingkungan kerja pada kinerja perusahaan
2	Nova Astia Ningsih, Lili Khaerunnisa, 2022	Faktor <i>skill</i> , motivasi dan lingkungan kerja diteliti dapat berpengaruh pada produktivitas kerja	Meneliti pengaruh <i>skill</i> dan motivasi pada produktivitas kerja	Tidak meneliti pengaruh lingkungan kerja
3	Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, Rian Ardianto, 2022	Hasil dari peneltian ini menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Menguji hubungan antara variabel penjelas (<i>skill</i> , motivasi, dan kompensasi) dengan variabel pengejalan (kepuasan kerja) dengan variabel hasil (produktivitas kerja)	Adanya peneliti hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan
4	Rafi Lucky , Ilyas Nur Falah, Siska Pramudia, Yuni Ariska Lubis, Yustisiwo Yustisiwo, Zulfati Ayu Sharhana, 2022	Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi	Meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan	Meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

5	Hapzi Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, Farhan Saputra, 2022	Beban kerja, budaya kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Motivasi berpengaruh pada produktivitas karyawan	Meneliti pengaruh motivasi dengan pengukuran OCB
6	Eko Suprpto, 2022	Motivasi, kompensasi, maupun lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja
7	Djoko Setyo Widodo, Andri Yandi, 2022	Motivasi, kompetensi, dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
8	Isma Kusmiati, Alifa Nasywa Sahila, Sri Damayanti, Angeli Saraswati, Afmi Apriliani, 2022	Motivasi berpengaruh cukup signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	Pengaruh <i>skill</i> dan kompensasi terhadap produktivitas kerja
9	Yohanes B Windo Thalibana, 2022	Kompensasi, lingkungan kerja, dan <i>stress</i> kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Lingkungan kerja dan <i>stress</i> kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

10	Karunia Burhan Pramudhita, 2021	Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas serta disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap waktu konstruksi dan produktivitas itu sendiri berpengaruh terhadap waktu konstruksi	Kompensasi punya pengaruh kepada produktivitas kerja	produktivitas kerja dan waktu konstruksi dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja
----	---------------------------------	--	--	--

METODE PENULISAN

Metode penulisan yang digunakan pada artikel *Literature Review* dalam bidang Ilmu Manajemen SDM adalah metode Kualitatif Deskriptif dan *Library Research* yang bersumber dari Google Scholar dan jurnal *online* lainnya yang berkaitan dengan apa yang dimaksud.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Skill Terhadap Produktivitas kerja

Keterampilan (*Skill*) membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan. Dengan demikian, pengaruh yang signifikan antara keterampilan pada produktivitas dapat dijamin. Tidak hanya tingkat keterampilan yang diperlukan untuk pendidikan formal, tetapi juga pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan manajemen dan supervisi keterampilan teknik industri. Karyawan yang terdidik dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, keterampilan yang tidak dioptimalkan menghasilkan *output* yang lebih rendah. Keluaran seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh kemungkinan-kemungkinan yang terbuka baginya. Kemungkinan ini dapat berupa prospek pekerjaan, posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keterampilan seseorang, atau peluang untuk berkembang. Dalam dunia kerja, soft skill sangat dihargai (Ningsih et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh motivasi. Efek yang menguntungkan ini menunjukkan bahwa peningkatan rasa motivasi staf responden telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Pada dasarnya, tujuan dari produktivitas tenaga kerja adalah untuk menghasilkan pekerjaan sebanyak mungkin, tetapi penting juga untuk mempertimbangkan kualitas keluarannya. Ketika seseorang mampu memenuhi persyaratan industri, mereka mungkin dianggap produktif. Oleh karena itu, produktivitas adalah jumlah hasil dari proses kreatif yang dihasilkan (Kusmiati et al., 2022).

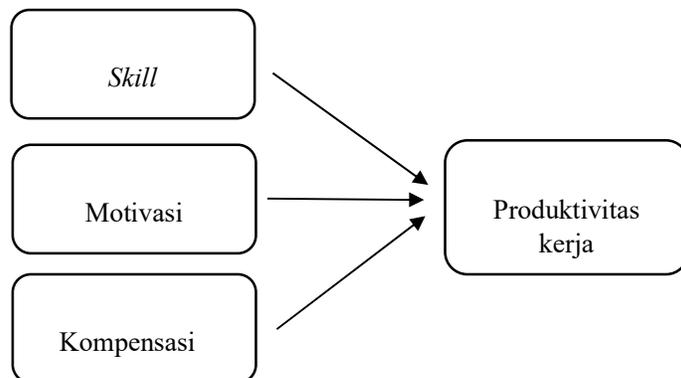
Memotivasi seseorang berarti memberi mereka energi yang memicu minat mereka pada tugas mereka, membuat mereka ingin menggunakan semua sumber daya mereka untuk bekerja secara efisien dan untuk kesenangan mereka. Beberapa sudut pandang tersebut menunjukkan pengetahuan baik dari perspektif internal maupun eksternal, dimana motivasi dianggap berasal dari dalam dan luar individu (Sutrisno et al., 2022).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah proses memproduksi barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Sedangkan kompensasi merupakan keuntungan moneter atau nyata yang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka atau hasil dari pekerjaan mereka. Tidak diragukan lagi bahwa adanya gaji karyawan yang ditawarkan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang menguntungkan yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan (Setyo Widodo et al., 2022)

Kompensasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan jika karyawan dapat menerima kompensasi yang adil dan memadai, merasa aman di tempat kerja, memiliki banyak kemungkinan untuk memajukan profesinya, dan menerima tunjangan dan insentif yang menarik (Purwanto & Wulandari, 2016). Oleh karena itu, kompensasi dengan produktivitas kerja merupakan dua hal yang saling berhubungan karena karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan menerima kompensasi yang adil, yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak adil akan membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaannya serta akan menurunkan produktivitas pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Conceptual Framework



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari yang sudah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia memang sangat memiliki peran penting dalam perekonomian. Terdapat tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah *Skill* (keterampilan), motivasi dan kompensasi. Ketiganya merupakan elemen utama yang saling terkait dalam konteks produktivitas kerja. *Skill* yang mempunyai arti keterampilan ini dimaksudkan untuk karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pekerja. Motivasi merupakan faktor internal yang mendorong tiap individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal. Yang terakhir yaitu Kompensasi, Kompensasi adalah imbalan yang dapat berupa fisik atau nonfisik, pemberian kompensasi yang adil dan memadai kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung akan bekerja dengan lebih giat, yang akan berdampak positif pada produktivitas kinerja secara keseluruhan.

Saran

Setelah adanya kesimpulan, maka yang bisa kita sarankan pada artikel ini adalah kaitan atau hubungan dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya faktor *Skill*, Motivasi dan Kompensasi saja. Tetapi tiga elemen tersebut merupakan elemen atau faktor yang terutama dalam kaitannya dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). PENTINGNYA MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA THE IMPORTANCE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN IMPROVING WORK PRODUCTIVITY. In *Karimah Tauhid* (Vol. 1).
- Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jembatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ningsih, N. A., Khaerunnisa, L., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *DETERMINASI PRODUKTIVITAS: SKILL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW PENGANTAR MANAJEMEN SDM)*. 3(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Purwanto, A., & Wulandari, O. (2016). *PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN . Volume 02*(motivation, compensation, work environment, employee productivity), 1–18.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Winarno, S. H., Bsi, A., Jalan, J., Raya, K., 168, N., & Pusat, J. (2010). *PENGEMBANGAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN* (Issue 2).
- Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- Yandi, A. (2022). *Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi*. 1(1), 2829–4599. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>