Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SDM)

Dessy Wulandari[1*], Finka Agustia[2]
[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
[2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka dan Dosen Pada Perguruan Tinggi Universitas Islam An Nur Lampung
*Corresponding Email : 051577084@ecampus.ut.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah library research dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur seperti jurnal ilmiah, artikel akademik, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan membandingkan hasil penelitian terdahulu untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan research gap. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan semangat kerja dan loyalitas serta kepuasan kerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karena motivasi dapat mendorong disiplin dan tanggung jawab serta semangat kerja yang lebih tinggi. Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi serta kepemimpinan dan lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena itu, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang agar upaya peningkatan kinerja karyawan dapat berjalan lebih efektif.
Kata Kunci: Kinerja karyawan, Kompensasi, Motivasi kerja,

Abstract: *This study aims to analyze the influence of compensation and work motivation on employee performance through a literature review approach. The research method used is library research with a descriptive qualitative approach. The research data were obtained from various literature sources, such as scientific journals, academic articles, and previous studies relevant to the research topic. Data collection techniques were carried out through literature study and documentation, while the data analysis technique used descriptive qualitative analysis by comparing the results of previous studies to identify similarities, differences, and research gaps. The results indicate that compensation plays a role in improving employee performance by increasing work enthusiasm, loyalty, and job satisfaction. Employee performance is also influenced by work motivation because motivation can encourage discipline, responsibility, and higher work enthusiasm. Nevertheless, several studies show that the influence of compensation and work motivation on employee performance is not always significant. This condition indicates that other factors, such as work discipline, organizational culture, leadership, and work environment, also influence employee performance. Collectively, compensation and work motivation have a positive influence on employee performance. Therefore, companies need to manage these two factors in a balanced manner so that efforts to improve employee performance can be carried out more effectively.*
Keywords: *Employee performance, compensation, work motivation.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Khaeruman et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tinggi rendahnya kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan, baik dalam

bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Firdaus & Oetarjo (2022), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, Purnamasari et al (2024) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup gaji, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga bonus, tunjangan, dan insentif yang mendorong karyawan bekerja lebih baik. Menurut Yusvenda et al (2023),karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi tetapi juga oleh motivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas dan arah serta ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sumaryono (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai melalui pekerjaannya. Sementara itu, Rialmi dan Sasmanita (2021) menyatakan bahwa kebutuhan akan pencapaian dan afiliasi serta kekuasaan menjadi faktor yang mendorong individu dalam bekerja dan memengaruhi hasil yang diperoleh.

Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif dan kreatif serta lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan. Berbagai faktor dapat meningkatkan motivasi kerja seperti pengakuan atas prestasi dan lingkungan kerja yang mendukung serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Ayu dan Febrian (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Karena itu, organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja sedangkan motivasi yang kuat dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Imbalan yang sebanding dengan kontribusi karyawan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan mendorong mereka untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang optimal apabila karyawan tidak memiliki motivasi yang memadai. Dalam hal ini, motivasi berfungsi mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan kerja sedangkan kompensasi menjadi faktor yang mendorong mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nggause et al (2023) mengemukakan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Agustina et al (2025) juga menemukan bahwa kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi saling mendukung dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Dhani dan Surya (2023), motivasi kerja memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karena mampu mendorong karyawan bekerja secara produktif dan bertanggung jawab. Sementara itu, Silak et al. (2025) menjelaskan bahwa kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja apabila organisasi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi internal yang kuat. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*

yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menuntut perusahaan untuk memberikan perhatian yang seimbang terhadap kompensasi dan motivasi kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kedua aspek tersebut melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan insentif yang menarik serta penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier maupun tantangan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis mengharuskan organisasi menyesuaikan kebijakan kompensasi dan membangun kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan. Pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja yang efektif dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Septiani et al (2024), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai akibat dari kontribusi yang diberikan terhadap kegiatan operasional atau aktivitas bisnis perusahaan. Kompensasi mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas usaha, tenaga, pikiran, dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung.

Menurut Panggabean et al (2022), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi, tenaga, pikiran, dan hasil kerja yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan pemberian imbalan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup berbagai elemen, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, serta manfaat lainnya. Pemberian kompensasi bertujuan sebagai bentuk penghargaan, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Azzahra et al (2024), kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah mereka berikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disintesiskan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan, penghargaan, atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, tenaga, pikiran, waktu, tanggung jawab, dan hasil kerja yang telah diberikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, serta manfaat lainnya.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi sebagai proses yang menjelaskan frekuensi, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, seseorang akan lebih bersemangat, fokus, dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan maupun mencapai target yang diinginkan.

Menurut Nining et al (2023) motivasi kerja merupakan segala bentuk dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang sehingga menimbulkan semangat dan keinginan yang dapat

memengaruhi, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan atau keinginan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sementara itu, Hasibuan dalam Edi et al (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian dorongan yang mampu menumbuhkan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan kerja. Oktaria & Nugraheni (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja perlu dibangun berdasarkan kepribadian dan karakter yang baik. Hal tersebut karena motivasi kerja yang didasari oleh prinsip maupun alasan yang kurang tepat dapat menimbulkan kerugian, baik bagi individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disintesiskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Kinerja Karyawan

Kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja tercermin melalui kinerja yang ditunjukkannya. Aribowo dan Wijonarko (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup kemampuan dan keterampilan serta hasil kerja yang dicapai selama menjalankan pekerjaan. Penilaian terhadap kinerja tidak hanya berfokus pada hasil yang diperoleh tetapi juga mempertimbangkan proses kerja dan perilaku yang ditunjukkan karyawan.

Menurut Jalil (2022), kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi serta pemenuhan kebutuhan pelanggan dan peningkatan keuntungan perusahaan. Karena perannya yang penting, manajemen perlu memberikan perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja guna menjaga daya saing dan keberlangsungan organisasi.

Lestari (2023) mengemukakan bahwa kinerja merupakan wujud pelaksanaan tugas yang mengacu pada rencana kerja organisasi. Dalam proses tersebut, manajer dan karyawan menjalankan perannya masing-masing guna mencapai hasil yang ditetapkan. Pandangan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada individu tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan organisasi dan strategi kerja serta budaya kerja yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang muncul dari kemampuan dan motivasi serta kesempatan yang diberikan organisasi kepada individu untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja juga tidak hanya mencerminkan produktivitas karyawan tetapi menggambarkan efektivitas organisasi dalam mengelola seluruh proses kerjanya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*library research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Peneliti mengumpulkan dan mengkaji serta menganalisis berbagai sumber tertulis berupa buku dan jurnal ilmiah serta artikel dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa studi literatur membantu peneliti memperoleh data teoretis melalui sumber ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti memilih pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tanpa melakukan pengujian statistik secara langsung.

Peneliti menjadikan berbagai sumber literatur yang membahas kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan sebagai populasi penelitian. Sumber tersebut meliputi

buku dan jurnal nasional maupun internasional serta artikel ilmiah dan penelitian terdahulu yang relevan. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan memilih literatur berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria tersebut mencakup jurnal atau artikel yang membahas kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan yang diterbitkan dalam rentang lima sampai sepuluh tahun terakhir dan berasal dari sumber terpercaya serta memiliki relevansi dengan topik penelitian. Penelitian ini berfokus pada konsep kompensasi dan motivasi kerja serta kinerja karyawan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang mengumpulkan dan memilih serta menganalisis dan menginterpretasikan data dari berbagai sumber literatur. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti menerapkan teknik studi pustaka dan dokumentasi melalui pengumpulan buku dan jurnal ilmiah serta artikel dan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Imam Muhtadin dan Edi Purwanto	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere.
2	P. Rika dan N. M. Suci	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Winih Adi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Winih Adi.
3	Farida Safitri dan Elmira Siska	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Muhammad Tabah Akhiryan dan Mirzam Arqy Ahmadi	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno.
5	Nopri Yadi	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari.

6	Novi Triani, Syahrum Agung, dan Ecin Kuraesin	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Ciampea	Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Ciampea.
7	Putri Wahyuni dan Rina Maretasari	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo.
8	Mustika Dahlia dan Roni Fadli	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT FYC Megasolusi.
9	Agus Putra Mardika	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Satya Dharma di Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Ning Ayu Setia Wati, Netty Kumala Sari, dan Rini Loliyani	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Google Schoolar, 2026

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi dapat berupa gaji dan bonus serta tunjangan dan insentif maupun penghargaan nonfinansial. Bagi karyawan, kompensasi menjadi point penting karena mereka mengharapkan imbalan yang sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas serta produktivitas karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Safitri & Siska (2025) memperlihatkan bahwasanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta. Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian Wahyuni & Maretasari (2022) pada CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Mustika Dahlia & Fadli (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. Penelitian Ning Ayu Setia Wati dkk. (2024) juga memeperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Bandar Lampung.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan yang menerima gaji dan bonus serta tunjangan yang sebanding dengan kontribusinya cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga dapat memperkuat loyalitas karyawan serta membantu perusahaan menekan tingkat turnover.

Meskipun demikian, Muhtadin dan Purwanto (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja pegawai pada Cabang Pelayanan Dispenda Cinere. Mardika (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Satya Dharma di Denpasar. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kompensasi. Dalam kondisi tertentu, motivasi kerja dan disiplin kerja serta lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan kompensasi secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta tepat waktu dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang baik berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan. Sebagai contoh, pemberian bonus kepada karyawan yang berhasil mencapai target penjualan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak terlepas dari tingkat motivasi kerja yang dimiliki setiap individu. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dan dukungan atasan serta peluang pengembangan karier dan lingkungan kerja yang nyaman. Tingginya motivasi kerja dapat mendorong peningkatan semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Muhtadin dan Purwanto (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Cabang Pelayanan Dispenda Cinere. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan menyelesaikan tugas secara efektif serta mencapai target yang telah ditentukan.

Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian Safitri & Siska (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. Selain itu, penelitian Akhiryan & Ahmadi (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Kecamatan Jatipurno.

Penelitian Wahyuni & Maretasari (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja terbaik dan mampu bekerja lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Namun, terdapat hasil berbeda pada penelitian Mardika (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi karena motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, serta kebutuhan masing-masing karyawan yang berbeda.

Berdasarkan pembahasan tersebut, motivasi kerja pada umumnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih semangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Misalnya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi atau memberikan kesempatan pengembangan karier sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam bekerja.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak dapat membuat karyawan merasa dihargai, sedangkan motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kombinasi antara kompensasi dan motivasi kerja yang baik dapat menciptakan semangat kerja dan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan Table 1, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Safitri & Siska (2025), Wahyuni & Maretasari (2022), serta Dahlia & Fadli (2022) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Triani et al (2022) dan Wati et al (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan membangun motivasi kerja yang tinggi memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menghasilkan temuan yang berbeda. Muhtadin dan Purwanto (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Namun, kompensasi bersama motivasi kerja tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Mardika (2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan. Selain kompensasi dan motivasi kerja disiplin kerja dan kepemimpinan serta budaya organisasi juga dapat memengaruhi kinerja. Karena itu, perusahaan perlu mengelola kompensasi dan motivasi kerja secara seimbang untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan cenderung bekerja lebih optimal ketika mereka menerima gaji dan penghargaan yang sesuai serta memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebagai contoh, perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target kerja dan menyediakan kesempatan promosi bagi karyawan berprestasi. Langkah tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai sekaligus meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

SIMPULAN

Hasil pembahasan dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pemberian kompensasi yang sesuai umumnya dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas serta rasa aman dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima gaji dan bonus serta tunjangan maupun penghargaan yang sesuai cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.

Motivasi kerja juga memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya lebih disiplin dan

bertanggung jawab serta bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berbagai faktor dapat meningkatkan motivasi kerja seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan karier serta dukungan atasan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Meskipun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor lain seperti disiplin kerja dan kepemimpinan serta budaya organisasi dan lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja. Secara bersama-sama, pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja yang baik dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal. Atas dasar itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara seimbang agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Peningkatan semangat kerja dan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang layak dan adil serta sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diterima karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan perlu terus ditingkatkan melalui berbagai program seperti penghargaan atas prestasi dan kesempatan pengembangan karier serta pelatihan maupun lingkungan kerja yang mendukung.
3. Perusahaan perlu menyeimbangkan perhatian antara kompensasi finansial dan motivasi intrinsik. Pengakuan terhadap prestasi kerja dan hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja dan kepemimpinan serta budaya organisasi dan lingkungan kerja maupun kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi.
5. Kajian pada sektor yang lebih spesifik seperti perbankan dan manufaktur serta pendidikan maupun perusahaan digital juga perlu dilakukan agar perbedaan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing sektor dapat diketahui secara lebih jelas.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, D., Nurhidayati, A., & Damayanti, A. I. (2025). Pengaruh Kompensasi finansial , Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, *8*(2019), 1219–1223.

Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, *1*(3), 56–67.

Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: KYTA.

Ayu, A., & Febrian, W. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Ultra Teknologi Indonesia). *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *2*(4), 1146–1162.

Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, *4*(1), 270–277.

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 667–679.

Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Edi, C., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(2), 1704. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1448

Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.

Jalil, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kab. Inhil Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *11*(1), 45–53.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten : CV. AA. Rizky.

Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.

Mardika, A. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Satya Dharma Di Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, *17*(4), 262–268.

Muhtadin, I., & Purwanto, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, *9*(3), 306–321.

Nggause, W., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, *4*(3), 711–725.

Nining, A. S., Jaenab, & Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 392–405.

Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, *6*(3), 1–10.

Panggabean, F. A., Renika Hutapea, D., Sari M Siahaan, M., & Bringg Luck Amelia Br Sinaga, J. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *6*(2), 913–933.

Purnamasari, A. L., Meilianda, R., Kamar, K., & Purno, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL PROMOSI*, *12*(1), 84–93.

Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *4*(2), 162–175. https://doi.org/10.33753/madani.v4i2.178

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed)*. London: Pearson Education.

Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 16–31.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., & Martha, D. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.

Silak, P., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., & Mustajab, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai. *Advances in Management & Financial Reporting*, *3*(3), 305–317.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sumaryono. (2024). Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan In-Role dan Extra-Role di Bisnis Garmen Jadi / Ready Made Garment (RMG). Studi Kasus di Bangladesh. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, *2*(1), 1–13.

Triani, N., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *2*(3), 262–266.

Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Cv. Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 37–47.

Wati, N. A. S., Sari, N. K., & Loliyani, R. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Manejemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, *1*(2), 210–218. https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.70

Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar Andiek. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *1*(8), 81–92.