

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fadikana Anugrah Akbar¹, Liya Ningsih², Lili Karmela Fitriani³
dikaanugrah.fa@gmail.com¹, liyaningsih26@gmail.com², lili@uniku.ac.id³
Sekolah Pasca Sarjana Universitas Kuningan

ABSTRAK

Karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki karyawan maka seluruh kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti Bonus, tunjangan, lingkungan kerja, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan, agar kemampuan karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review, yang mana kompensasi dan motivasi menjadi variable x sedangkan kinerja variable y. Semua artikel yang digunakan untuk referensi pada jurnal ini bersumber dari emerald dan google scholar, dengan waktu terbit 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi dan motivasi karyawan akan merasa lebih giat dan semangat, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees are the most important asset in the company. If a company does not have employees, all operational activities of the company will not run. Employees need compensation such as bonuses, benefits, work environment, and work that can demonstrate ability, so that employees' abilities can provide their best performance to the company. Compensation and employee performance are two things that are interconnected. Where the more compensation an employee receives, either directly or indirectly, the better the employee's performance at work. So you could say that compensation and performance have a directly proportional relationship. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on the performance of company employees. The method used in this study is Systematic Literature Review, where compensation and motivation are the x variable while the performance is the y variable. All articles used for reference in this journal are sourced from Emerald and Google Scholar, with publication times in the last 5 years. Based on the results of this study it can be concluded that there is an influence between compensation and motivation on employee performance, because with compensation and motivation employees will feel more active and enthusiastic, which will have an impact on improving company performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan studi ilmu yang memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi ((Pinayungan, 2019). Sumber daya yang relevan adalah karyawan organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu produktivitas perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkualitas

tinggi, maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting, karyawan harus selalu melakukan yang terbaik. Tanpa karyawan, tujuan perusahaan sulit dicapai dan akhirnya tidak kompetitif. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan penghargaan sebagai balas jasa kepada karyawan. Penghargaan tersebut bisa berupa reward, kompensasi, dll.

Menurut (Suparyanto dan Rosad, 2015) Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan standar kinerja yang efektif harus didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perusahaan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihinya. (Suparyanto dan Rosad, 2015). Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, apakah kinerja karyawan tersebut sudah sesuai target dan tujuan dari perusahaan atau melebihi target, atau malah tingkat kinerja semakin menurun. Selain itu kinerja karyawan juga memiliki efek langsung terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Jadi perusahaan harus selalu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, dll.

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut (Ratnawati, 2016). Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa pembayaran gaji pokok dan asuransi. Sementara kompensasi nonfinansial dapat berupa peluang promosi, pengakuan karya, dan prestasi (Rahmawati, 2022). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat menggunakan beberapa cara, misalnya, membuat pola pikir yang modern, merencanakan secara cepat dan jelas, berfokuslah pada komunikasi, lakukan tatap muka, berfokuslah pada perilaku dan hasil, dan tingkatkan terus sistem kerja (Utara, 2019). Salah satu tujuan penting dari organisasi atau perusahaan adalah menciptakan kepuasan kerja, yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan serta dengan adanya kepuasan kerja karyawan lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, artikel ini akan melakukan penelitian bersistematik literature review tentang “Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dengan balasan hasil kerja yang telah dilakukan untuk perusahaan (Dianti, 2017). Sementara menurut (Yani, 2021) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada pihak perusahaan, dan menurut (Suparyadi, 2015) kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang di terima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi

yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Indikator-indikator kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya

5. Kondisi perekonomian nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

Motivasi

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir. Motivasi kerja didefinisikan sebagai mendorong, membimbing, dan mendukung perilaku karyawan terkait pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sementara menurut (Jufrizen, 2021) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Adela Putri et al., 2022) motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

Indikator-indikator Motivasi

Indikator - indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2018) adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja

tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi. Kreatifitas adalah kemampuan karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan– hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa Tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Menurut (Rafiq, 2019) kinerja karyawan merupakan kinerja yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat. Menurut (Fahmi, 2014) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Arfansyah, 2022) kinerja karyawan merupakan kegiatan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit dan sangat penting.

Indikator-indikator Kinerja

Indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja menurut (Fanti Nurul Zaqiyah et al., 2023) meliputi sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Systematic literature review (SLR). Proses seleksi literatur dalam SLR dimulai dengan tahap identifikasi, dimana sumber-sumber literatur diidentifikasi secara sistematis dari berbagai basis data dan sumber informasi terkait. Langkah selanjutnya adalah screening, dimana literatur yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi akan dipilih untuk dievaluasi lebih lanjut. Proses ini memungkinkan peneliti untuk meminimalkan bias pemilihan dan memastikan bahwa literatur yang diikutsertakan dapat memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap tujuan penelitian (Akbar et al., 2024). Tahap pertama, planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topic penelitian. Tahap Kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstrack, dan ekstrasi data. Tahapan terakhir reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian (Ramdhan & Rahmantya, 2023).

1. Planning / Perencanaan

Tahapan ini dimulai dengan menyusun sebuah pertanyaan sebagai acuan mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Penyusunan pertanyaan dibuat berdasarkan kebutuhan dari topic yang dipilih. Beriku ini penyusunan pertanyaan pada penelitian ini:

Tabel 1. Research Question

	Pertanyaan
RQ 1	Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
RQ 2	Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

2. Conducting

Pada tahap ini terdapat beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1 dan RQ2). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>. Langkah kedua Inclusion and Exclusion Criteria. Tahapan ini dilakukan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2024, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>, jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja.

Langkah ketiga Quality Assesment. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

Tabel 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019-2024?	√	
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja	√	
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui situs <i>https://scholar.google.com/</i> ?	√	

Langkah selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria ekslusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan . Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literature yang diambil.

Tabel 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

<i>Inklusi</i>	<i>Eksklusi</i>
1. Penelitian yang berfokus pada kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. 2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris. 3. Hanya jurnal dan <i>conference paper</i> .	1. Jurnal yang tidak membahas kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. 2. Bahasa selain Bahasa Indonesia dan Inggris. 3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja dan literature yang tidak jelas.

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebuah bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Sari et al., 2023)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis dengan program SPSS.	1. Hasil pengujian deskriptif menunjukkan bahwa pada umumnya setiap indikator dan dimensi kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai memiliki skor rata-rata yang tinggi. 2. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai. 3. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai; 4. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai; dan 5. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCU Kedoya Permai.
(Sanaba et al., 2022)	Analisis Faktor-faktor yang	Peneliti menggunakan	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat :

	mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja	metode literature review dalam penelitian dengan pendekatan deskriptif (<i>Descriptive Literature Review</i>)	1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Setyo Widodo & Yandi, 2022)	Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (<i>Literature Review MSDM</i>)	Metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur	Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat di simpulkan untuk membangun hipotesis guna untuk riset selanjutnya. 1. Kompetensi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
(Hartati, 2020)	<i>Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee</i>	Metode penelitian deskriptif dan verifikatif.	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, kompensasi dan kinerja berada pada kategori menuju baik. Sedangkan hasil penelitian verifikatif membuktikan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.
(Sutrisno et al., 2022)	<i>The Impact of Compensation, Motivasi and Job Satisfaction on Employee Performance in The Company: A Review Literature</i> (Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature	Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi <i>literature</i> atau <i>Library Research</i> .	Berdasarkan kajian pustaka dan pembahasan maka dapat disimpulkan : 1. Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan. 2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan. 3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.
(Loor-Zambrano et al., 2022)	<i>Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and</i>	<i>application of structural equation modelling to verify</i>	<i>The work shows a positive and significant relationship between CSR actions and the two attitudes of the employees considered: trust</i>

	<i>trust</i>	<i>the existence of such relationships</i>	<i>and intrinsic motivation. Furthermore, the mediating character that both variables play in the relationship between CSR and organisational commitment is confirmed. Ecuadorian managers can infer from this study the positive effects that CSR practices have on various attitudes and behaviors of employees, such as their motivation at work, their confidence in the company and their commitment to it.</i>
(Mundakir & Zainuri, 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan jenis dan pendekatan penelitian diatas, maka tipe penelitian ini adalah penelitian regresif.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan : 1. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.
(Rini Astuti & Suhendri, 2019)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA	Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan : 1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja. 2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja. 3. Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
(Nguyen et al., 2020)	<i>FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE PERFORMANCE: MOTIVATION, LEADERSHIP, ENVIRONMENT, CULTURE ORGANIZATION, WORK ACHIEVEMENT, COMPETENCE AND COMPENSATION (A STUDY OF HUMAN</i>	<i>The method for writing scientific articles is by studying literature or Library Research</i>	1. <i>Work Motivation has a relationship and affects the Employee Performance;</i> 2. <i>Leadership influences Employee Performance;</i> 3. <i>Work environment influences employee performance;</i> 4. <i>Organizational Culture influences Employee Performance;</i> 5. <i>Job Performance influences Employee Performance;</i>

	RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES)		6. Competence influences Employee Performance 7. Compensation influences Employee Performance
(Jonathan Dingel & Mark G Maffet, 2020)	<i>THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Nurse and Medical Doctor of Chicago District)</i>	<i>The research method used is the method of qualitative data and quantitative data.</i>	<i>The results of testing the hypothesis using simple regression analysis and t test show that:</i> 1. <i>that the t- table value of the job description variable is 4.181 > the t-table value (df: 38, α: 5%) is 1.685 so it can be concluded that the job description has a positive effect and significant to employee performance.</i> 2. <i>Furthermore, from table 4.17 it can also be seen that the t- table value of the compensation variable is 1.186 < the t-table value (df: 38, α : 5%) is 2.024 so it can be concluded that compensation has no significant effect on employee performance</i>
(Deden Andreas, 2023)	<i>EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction</i>	<i>This research was conducted quantitatively with the method of statistical analysis, namely regression</i>	<i>The results of the study explain that the employee's internal factor that best explains performance is motivation. Work motivation in question is self-motivation in carrying out tasks and a sense of pleasure in many things about the organization. This attitude contributes greatly to the achievement of maximum performance.</i>
(Al- Kharabsheh et al., 2023)	<i>The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation</i>	<i>Collecting data using a valid and reliable questionnaire</i>	<i>The results show :</i> 1. <i>Tthat digital training had significant effects on both employee motivation and job performance.</i> 2. <i>Digital performance appraisal had significant effects on employee motivation and performance appraisal,</i> 3. <i>And employee motivation exerted a significant effect on job performance.</i>

3. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Tahap ini meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan (Sutrisno et al., 2022).

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional. (Mundakir & Zainuri, 2019).

Menurut Penelitian terdahulu perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor kompensasi akan semakin mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, Sebaliknya semakin rendah tingkat kompensasi yang diterima semakin mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. (Sari et al., 2023)

Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi (Mundakir & Zainuri, 2019)

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang motivasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus. (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Heriyanto, 2020), (Syaifullah & Prasetyo, 2018), (Rini Astuti & Suhendri, 2019).

Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menjadi faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja perusahaan di perusahaan. Dengan diadakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak (Sutrisno et al., 2022).

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat juga sangat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastiya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Rini Astuti & Suhendri, 2019)

Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan (Fanti Nurul Zaqiyah et al., 2023). Dengan meningkatkan kompensasi yang baik atau dengan gaji yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat (Sari et al., 2023).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi masih menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja keras, kreatif, dan inovatif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif serta memberikan penghargaan yang setimpal kepada karyawannya agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang mendalam tentang motivasi kerja, karena tugas utama seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan untuk mencapai semangat kerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi dapat timbul dari perilaku yang positif, sehingga motivasi yang tinggi harus sejalan dengan kinerja yang baik. Semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi cenderung merasa tidak senang dan tidak nyaman dengan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada kinerja dan pencapaian.

Motivasi bisa menjadi dampak dari suatu perilaku yang baik, oleh sebab itu Motivasi karyawan yang tinggi dan baik harus berjalan seiring dengan kinerjanya. Semangat yang muncul dari diri karyawan dalam melaksanakan tugas tidak lepas dari adanya motivasi yang tinggi. Begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja akan merasa tidak senang dan nyaman terhadap tugas yang di laksanakan. Ini akan mengakibatkan kinerja yang buruk dan target perusahaan tidak tercapai.

Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah (Heriyanto, 2020).

Motivasi memiliki fungsi yang penting, yaitu untuk dapat memberikan pelatihan dan bimbingan untuk menjalankan setiap kinerja karyawan dengan baik agar bisa tercapai kesuksesan yang diharapkan. Pemimpin suatu organisasi wajib memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas tentang motivasi kerja, karena seorang pimpinan organisasi mempunyai tugas untuk mendorong karyawan yang di pimpinnya untuk memiliki semangat kerja yang baik, maka dari itu pemimpin mesti paham mengenai pengaruh-pengaruh yang mampu meningkatkan motivasi karyawannya. Motivasi memiliki peran penting dalam memberikan pelatihan dan bimbingan, sehingga karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan mencapai kesuksesannya (Fernos & Wipi, 2023).

Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh

yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan (Sari et al., 2023).

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau kehidupan keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang motivasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rini Astuti & Suhendri, 2019), (Heriyanto, 2020), (Syaifullah & Prasetyo, 2018).

Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan dedikasi tinggi, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, dan komitmen kuat terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh negatif pada pencapaian target organisasi.

Ketika pimpinan mampu memberikan motivasi tersebut dengan cara penghargaan dan pujian dari semua hasil kerja yang dilakukan (Loor-Zambrano et al., 2022).

Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Rasa senang dan tidak senang muncul karena ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka membawa berbagai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Harapan inilah yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat dipisahkan oleh adanya motivasi kerja yang menjadi harapan seorang karyawan (Fanti Nurul Zaqiyah et al., 2023)

Motivasi kerja berkontribusi dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan tersebut mempunyai makna semakin baik dan meningkat motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan (Sari et al., 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui metode analisis systematic literature review dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kinerja. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, karyawan merasa lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Mereka juga merasa dihargai atas kinerja yang mereka tunjukkan. Motivasi juga memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan, karena saat karyawan merasa termotivasi, kinerja mereka cenderung meningkat. Dari hasil penelitian ini, terbukti bahwa kompensasi yang diberikan oleh manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu, tingkat motivasi karyawan juga berpengaruh langsung pada kualitas kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- (Pinayungan, 2019). (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. In *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69, pp. 5–24).
- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Akbar, N. F., Ramadi, F. P., Dewa, R. K., & Wulansari, A. (2024). Kajian Literatur (Systematic Literature Review) : It Performance Measurement Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Scientica*, 2(1), 275–288.
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Arfansyah, M. R. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Deden Andreas. (2023). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Migration Letters*, 20(6), 554–562. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i6.3505>
- Dianti, Y. (2017). Kompensasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Fahmi. (2014). Kinerja Karyawan. In *Perpustakaan Pancabudi* (pp. 11–52).
- Fanti Nurul Zaqiyah, Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Mardianto, & Putra, R. S. (2023). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume, 3, 647–661.
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Hasibuan. (2020). Jenis-Jenis Kompensasi. 127.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168.
- Jonathan Dingel, & Mark G Maffet. (2020). THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH COMPENSATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on Nurse and Medical Doctor of Chicago District). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 1(2), 40–57. <https://doi.org/10.59733/medalion.v1i2.12>
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iieden.2021.100185>
- Mundakir, & Zainuri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee

- Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Rafiq. (2019). *Jurnal Inovasi Penelitian*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Rahmawati, W. P. D. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada umkm Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur). *NBER Working Papers*, 89. [http://etheses.iainkediri.ac.id/1543/3/931305814_BAB 2.pdf](http://etheses.iainkediri.ac.id/1543/3/931305814_BAB%202.pdf)
- Ramdhan, M., & Rahmantya, Y. E. K. (2023). Systematic Literature Review Pengaruh Shopping Lifestyle Dan Hedonic Shopping Motivation Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Marketplace Atau E-Commerce. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(4), 1670–1678. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i4.1473>
- Ratnawati. (2016). Kompensasi Menurut Ahli. 9–49.
- Rini Astuti, & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suparyadi. (2015). Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Magetan. *Journal of Accounting, Management, and Economics Research (JAMER)*, 1(2), 437. <https://doi.org/10.33476/jamer.v1i2.37>
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Kajian Teoritis. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syahyuti. (2018). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB CABANG MEDAN SUMATERA UTARA (Issue 8.5.2017). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Syaifulah, A., & Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Action Seribu Berkat. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i1.191>
- Utara, U. S. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai. *Universitas Sumatera Utara*, 15–34.
- Yani, M. (2021). M Yani 2012 dalam isabella 2021. 2017, 18–31..