

## Studi literatur: Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan

Resni Atikah<sup>1)</sup>, Endang Taufiqurahman<sup>2)</sup>

S1 Manajemen, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 12110631020138@student.unsika.ac.id<sup>1)</sup>, endang.taufiqurahman@feb.unsika.ac.id<sup>2)</sup>

**Abstrak:** Dalam mencapai produktivitas yang berkualitas, peran sumber daya manusia menjadi krusial dalam menilai kemampuan mereka agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang penuh inovasi dan persaingan ketat antar perusahaan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Dampak Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang diperoleh melalui penelusuran sumber-sumber akademik seperti Mendeley dan Google Scholar. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ditemukan juga terdapat dampak secara positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitupun didapat adanya dampak dari kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** *In achieving quality productivity, the role of human resources is crucial in assessing their ability to adapt to the times, which are full of innovation and fierce competition between companies. The purpose of this study is to determine the impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance in companies. This study employs a qualitative method with a literature review approach, utilizing academic sources such as Mendeley and Google Scholar. The findings reveal that compensation has a positive impact on employee performance. Additionally, motivation was found to have a positive effect on employee performance. Similarly, job satisfaction was also found to have a positive impact on employee performance.*

**Keywords :** *Compensation, Motivation, Employee Performan.*

### A. Pendahuluan

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen dituntut untuk memberikan dukungan serta motivasi yang optimal guna meningkatkan kapasitas dan nilai sumber daya manusia sesuai dengan harapan organisasi. Dalam upaya mencapai produktivitas yang unggul, peran sumber daya manusia menjadi sangat penting, terutama dalam mengevaluasi kemampuan mereka untuk beradaptasi terhadap dinamika perubahan, inovasi, dan intensitas persaingan antarpelaku usaha. Keberhasilan organisasi pada akhirnya ditentukan oleh efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila perusahaan mengalami pertumbuhan, maka karyawan juga dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Kemampuan suatu organisasi atau bisnis untuk tumbuh dan berkembang sebagian bergantung pada kinerjanya. Untuk tumbuh dan berkembang, bisnis membutuhkan karyawan pekerja keras yang siap untuk tugas itu. Akibatnya, perusahaan harus terus mengutamakan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan yang baik dihargai dengan cara ini karena berkorelasi langsung dengan kesuksesan perusahaan<sup>1</sup>

Gaji, insentif, dan kepuasan kerja semuanya berperan dalam seberapa keras pekerja mendorong diri mereka sendiri. Istilah "kompensasi" digunakan untuk menggambarkan banyak manfaat yang diperoleh pekerja dari pemberi kerja sebagai imbalan atas waktu dan tenaga mereka.<sup>2</sup>

karyawan merupakan sumber daya yang menentukan tercapainya tujuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh kewajiban perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan yang telah berkontribusi dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kontribusi yang disalurkan menjadi penentu besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pekerja berhak atas tunjangan finansial dan non-finansial untuk waktu dan upaya yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan masing-masing. Salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan adalah motivasi<sup>3</sup>. Dalam konteks ini, motivasi seorang pemimpin menjadi elemen yang krusial dalam menentukan sikap karyawan. Tingkat motivasi seseorang dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka merasa terdorong untuk mengambil tindakan dalam mengejar suatu tujuan<sup>4</sup>. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat dianggap sebagai penilaian emosional atas pemikiran positif atau negatifnya tentang pekerjaannya<sup>5</sup>

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengkaji topik mengenai dampak kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan melalui pendekatan studi pustaka. Pembahasan dilakukan secara mendalam dengan menggunakan metode tinjauan literatur yang bersumber dari referensi akademik, seperti Mendeley dan Google Scholar.

## B. Metode

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna<sup>6</sup>. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur.

Tujuan utama dari penerapan metode kualitatif adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap berbagai aspek kompleks dalam kehidupan manusia. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang secara langsung terlibat dalam proses pengumpulan data. Metode kualitatif menghasilkan data yang bersifat deskriptif serta kaya akan konteks. Beberapa teknik yang umum digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengeksplorasi pandangan serta pemahaman narasumber secara rinci, sedangkan observasi partisipatif memungkinkan peneliti memahami situasi dan konteks sosial secara langsung melalui keterlibatan aktif di lapangan<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Arta Rusidarma Putra et al., "Peran Budaya Organisasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 2 (2023): 1389–96.

<sup>2</sup> Wibowo, *No Title*, Edisi keli (Jakarta: Rajawali Pers, 2016, 2016).

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016).

<sup>4</sup> Lilik Indayani and Dewi Andriani, *Pengantar Manajemen*, 2018.

<sup>5</sup> Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pe (Bandung: Pustaka setia, 2015).

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018).

<sup>7</sup> Fahriana Nurrissa, Dina Hermina, and Norlaila, "Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, Dan Analisis Data," *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP)* 02, no. 03 (2025): 793–800.

### C. Temuan Data dan Diskusi

#### Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan, baik berupa uang maupun non-uang, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mutafin et al. (2024), kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSP Sukses Mandiri. Temuan serupa juga diperoleh dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Nurcahya Intan Jakarta.

#### Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, mencapai tujuan, atau memenuhi kebutuhan tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mampu membangkitkan motivasi, mendorong keterlibatan aktif karyawan, memberikan apresiasi yang sesuai, serta menyediakan peluang pengembangan karier guna mempertahankan dan meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Norawati, 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelabuhan Sungai Duku Pekanbaru<sup>8</sup>. Hasil penelitian terdahulu selanjutnya dilakukan oleh Marlius & Pebrina, (2022) diperoleh hasil bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), X1 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong atau membantu meningkatkan kinerja karyawan<sup>9</sup>.

#### Dampak Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brian Ilham Rayadi<sup>1</sup> dan Lily Setyawati Kristianti dalam jurnalnya didapat bahwa kompensasi dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prismaco Jaya Indonesia di Jakarta Selatan<sup>10</sup>. Hasil penelitian selanjutnya didapatkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan<sup>11</sup>.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur dari berbagai hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas individu dalam organisasi. Demikian pula, motivasi kerja yang ditumbuhkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pemberian penghargaan, serta peluang pengembangan karier, secara nyata mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, kombinasi kompensasi dan motivasi terbukti

<sup>8</sup> Ali Umar and Suarni Norawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 835–53, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.

<sup>9</sup> Doni Marlius and Ilin Pebrina, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia," *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1218–38, <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.

<sup>10</sup> Brian Ilham Rayadi et al., "Prosiding Seminar Nasional Manajemen Prismaco Jaya Indonesia Di Jakarta Selatan" 3, no. 2 (2024): 22401–12.

<sup>11</sup> Muhammad Rizky and Andi Sopandi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hype Gastro Indonesia Bsd Tangerang Selatan," *Jurnal Intelek Insan Cendekia* 7, no. 1 (2024): 3047–7824, <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>.

memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian pada perusahaan di berbagai sektor. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan strategi pemberian kompensasi yang adil serta membangun sistem motivasi yang berkelanjutan guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

#### E. Daftar Kepustakaan

Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pe. Bandung: Pustaka setia, 2015.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.

Indayani, Lilik, and Dewi Andriani. *Pengantar Manajemen*, 2018.

Marlius, Doni, and Ilin Pebrina. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia.” *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 1218–38. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.

Muqtafin, Abdul Basyid, and Marsudi. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sukses Mandiri.” *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 3, no. 5 (2024): 657–60.

Nurrisa, Fahriana, Dina Hermina, and Norlaila. “Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, Dan Analisis Data.” *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP)* 02, no. 03 (2025): 793–800.

Putra, Arta Rusidarma, Sri Sukmawati, Welly Desriyati, and Irma Nurmala Dewi. “Peran Budaya Organisasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 2 (2023): 1389–96.

Rayadi, Brian Ilham, Lily Setyawati Kristianti, Program Studi, Manajemen Fakultas, Ekonomi Dan, and Universitas Pamulang. “Prosiding Seminar Nasional Manajemen Prismaco Jaya Indonesia Di Jakarta Selatan” 3, no. 2 (2024): 22401–12.

Rizky, Muhammad, and Andi Sopandi. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hype Gastro Indonesia Bsd Tangerang Selatan.” *Jurnal Intelek Insan Cendekia* 7, no. 1 (2024): 3047–7824. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Umar, Ali, and Suarni Norawati. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 835–53. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.

Wibowo. *No Title*. Edisi keli. Jakarta: Rajawali Pers, 2016, 2016.