



Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Mawar¹, Mohamad Muspawi², Amelia Putri³, Indah Cahya Lestari⁴

^{1,2,3,4} Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jambi

¹mawarrrr23577@gmail.com, ²mohamad.muspawi@unja.ac.id, ³amelisj2@gmail.com, ⁴indahhcahya2@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini untuk mengkaji hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Metode yang digunakan berupa literature review dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang menitikberatkan pada penelaahan hasil-hasil penelitian terdahulu. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur pada database Google Scholar dengan rentang publikasi tahun 2020–2025. Sumber data yang dipakai berupa data sekunder dari berbagai artikel jurnal ilmiah yang relevan, lalu dianalisis lewat tahap pengumpulan, perbandingan, dan interpretasi temuan-temuan penelitian terdahulu. Temuan kajian mengindikasikan bahwa kompensasi serta motivasi menyumbang secara signifikan pada peningkatan performa karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja yang menjadi perantara hubungan tersebut. Karyawan yang menerima imbalan yang sesuai dan memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menampilkan kinerja yang lebih optimal, disiplin, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Pengaruh kedua variabel tersebut tidak selalu seragam di setiap organisasi karena dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, serta kebijakan internal. Pencapaian kinerja optimal lebih mudah tercapai bila organisasi dapat mengelola kompensasi secara adil serta menumbuhkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan. Organisasi juga perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan produktif secara berkelanjutan. Kondisi tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara lebih maksimal dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Dengan kompetisi global yang semakin ketat, setiap organisasi wajib mengelola sumber daya manusia secara efisien untuk menjaga daya saingnya. Produktivitas pegawai menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan seberapa efektif dan efisien pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Akan tetapi, banyak organisasi masih menghadapi masalah kinerja pegawai yang belum optimal, yang sebagian besar dipicu oleh pengelolaan kompensasi yang tidak tepat serta motivasi kerja yang rendah.

Kompensasi pada dasarnya balas jasa yang diterima karyawan dari organisasi atas perannya yang mereka berikan. Bentuknya bukan sekadar terbatas pada gaji, melainkan juga meliputi insentif, tunjangan, dan berbagai fasilitas lainnya. Penetapan pemberian kompensasi yang layak dan adil mampu meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan bekerja secara lebih optimal. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas, baik yang bersumber dari internal diri maupun faktor eksternal. Tingginya motivasi tercermin dalam semangat, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab yang lebih baik, yang secara positif memengaruhi kinerja.

Berbagai studi mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi berhubungan erat dengan prestasi pada karyawan, baik melalui pengaruh langsung maupun lewat peningkatan kepuasan kerja yang selanjutnya meningkatkan hasil kerja secara optimal (Nurchayani & Adnyani, 2016). Hal ini menggambarkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih optimal. Penelitian lain juga menemukan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, meskipun fungsi kepuasan kerja sebagai variabel perantara tidak selalu dominan dalam setiap situasi (Hidayat, 2021).

Studi yang dilakukan pada berbagai perusahaan mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi berdampak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara individual maupun bersama-sama (Dahlia dan Fadli, 2022). Temuan lain mengungkapkan bahwa kesesuaian antara kompensasi dan beban kerja serta adanya tinggi dorongan

kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Syaifullah dan Prasetyo, 2018). Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja, meskipun tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu, sehingga ada faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai. (Latief et al. , 2018).

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing secara efektif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mencerminkan tingkat efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja tinggi cenderung lebih mudah mencapai target, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mempertahankan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi insentif, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menciptakan rasa dihargai dalam diri karyawan sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya diapresiasi dengan baik, maka loyalitas dan semangat kerja juga akan meningkat.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Mereka juga cenderung memiliki inisiatif yang tinggi dalam menghadapi tantangan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kualitas hasil kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung bekerja lebih maksimal dan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan mampu memperkuat peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja tidak selalu sama pada setiap organisasi. Perbedaan budaya kerja, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons sistem kompensasi dan motivasi yang diterapkan. Pada beberapa organisasi, kompensasi finansial menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja, sedangkan pada organisasi lain motivasi nonfinansial seperti penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman justru lebih dominan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Dengan menelaah berbagai penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Selain itu, hasil kajian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Studi terbaru mengungkap bahwa kompensasi dan motivasi kerja berperan krusial dalam meningkatkan performa tenaga kerja, terutama di bidang pendidikan (Akhiryana & Ahmadi, 2024). Implementasi sistem kompensasi yang efektif, dipadukan dengan motivasi tinggi, terbukti dapat mendorong pegawai bekerja lebih maksimal, menghasilkan kinerja yang lebih unggul (Karlina et al., 2023). Selain pengaruh langsungnya, kompensasi dan motivasi juga dapat memperbaiki kinerja lewat kepuasan kerja sebagai variabel perantara, yang menguatkan kaitan antara faktor-faktor tersebut dengan hasil kerja yang dicapai (Laia, 2018).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan kualitatif deskriptif yang menitikberatkan pada penelaahan hasil-hasil penelitian terdahulu. Pendekatan tersebut dipakai untuk menjelaskan dan memahami fenomena yang diteliti dengan merujuk pada temuan yang telah dipublikasikan, tanpa mengumpulkan data secara langsung di lapangan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui pencarian literatur pada database Google Scholar dengan rentang publikasi tahun 2020–2025. Sumber data yang dipakai berupa data sekunder yang diambil dari artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Melalui cara ini, peneliti melakukan kajian, perbandingan, serta interpretasi terhadap berbagai hasil penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan sistematis.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan sejumlah kajian sebelumnya, teridentifikasi adanya keterkaitan kuat antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Beberapa kajian mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian memberikan dampak baik bagi kinerja (Nurchayani dan Adnyani, 2016). Keseimbangan antara imbalan yang diterima dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan membuat karyawan merasa diakui, sehingga memotivasi mereka untuk berusaha lebih baik. Selain itu, motivasi kerja terbukti memengaruhi hasil kerja, di mana individu dengan motivasi tinggi cenderung menghasilkan karya yang lebih baik, baik secara kualitas maupun kuantitas (Hidayat, 2021). Penelitian lain menggambarkan bahwa kompensasi yang layak dapat secara signifikan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Dahlia dan Fadli, 2022). Hasil ini didukung oleh studi yang menyatakan bahwa tingkat motivasi tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Karlina et al. , 2023). Kenaikan gaji yang diiringi motivasi kerja yang baik juga menunjukkan dampak positif terhadap kinerja individual (Syarifullah dan Prasetyo, 2018), sehingga kedua elemen ini saling mendukung dalam peningkatan performa kerja.

Penelitian yang berbeda juga menunjukkan bahwa dampak antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja tidak selalu memiliki kekuatan yang seragam. Beberapa studi mengungkapkan bahwa meskipun kedua faktor tersebut memberikan dampak positif, pengaruhnya tidak selalu signifikan jika diteliti secara terpisah (Latief et al. , 2018). Hal ini menunjukkan ada berbagai faktor lain yang juga memengaruhi performa karyawan. Lingkungan kerja terbukti memiliki dampak pada kinerja pegawai (Shofwani dan Hariyadi, 2019). Penelitian lain juga menekankan bahwa budaya kerja dan kondisi tempat kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja (Nurjanah et al. , 2023). Penelitian lain menggambarkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penghubung antara kompensasi, motivasi, dan kinerja (Laila, 2018). Selain itu, ada temuan yang menyatakan bahwa peran kepuasan kerja tidak selalu kuat dalam setiap konteks (Hidayat, 2021).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya Tentang Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Peneliti	Objek Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Nurchayani & Adnyani (2016)	Karyawan PT Sinar Sosro Pabrik Bali	Kuantitatif (Path Analysis)	Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mendorong peningkatan kepuasan karyawan yang kemudian berdampak pada kinerja mereka
2	Hidayat (2021)	Karyawan RSU Universitas Muhammadiyah Malang	Kuantitatif (SEM WarpPLS)	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi kepuasan kerja tidak berhasil berfungsi sebagai variabel perantara.
3	Dahlia & Fadli (2022)	Karyawan PT FYC Megasolusi	Kuantitatif (Regresi)	Studi ini menunjukkan menggambarkan bahwa kompensasi serta motivasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja,

4	Syaifullah & Prasetyo (2018)	Karyawan PT Prima Bumi Pakuwon Jaya	Kuantitatif (Regresi Linier)	dengan kontribusi yang cukup besar. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa peningkatan upah dan motivasi kerja dapat meningkatkan performa karyawan secara pribadi.
5	Latief et al. (2018)	Karyawan Kebun Sentang PPKS Bukit	Kuantitatif (Regresi)	Kompensasi dan motivasi memiliki dampak yang baik pada kinerja, tetapi efeknya tidak begitu kuat atau signifikan.
6	Akhiryana & Ahmadi (2024)	Tenaga kependidikan Kecamatan Jatipurno	Kuantitatif (SEM-PLS)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan meningkat seiring dengan meningkatnya peningkatan dan motivasi.
7	Karlina et al. (2023)	Karyawan Koperasi UNHAS Makassar	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	Kompensasi dan motivasi telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cukup signifikan.
8	Laia (2018)	Karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Kuantitatif (Path Analysis)	Kompensasi dan motivasi tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga melalui rasa puas dalam pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas.
9	Rismawati et al. (2021)	Karyawan perusahaan outsourcing di Bandung	Deskriptif & Verifikatif	Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwa kedua faktor memiliki pengaruh yang besar secara bersamaan atas kinerja karyawan
10	Nugraha & Tjahjawati (2017)	Karyawan Cargill Tropical Palm	Kuantitatif (Regresi)	Pemberian kompensasi oleh perusahaan terbukti mampu meningkatkan mutu dan kinerja karyawan.
11	Prasada & Kristianti (2021)	Karyawan Pratama Kencana PT Mega	Kuantitatif (Regresi)	baik secara perorangan maupun secara kelompok, kompensasi serta motivasi dapat menyalurkan dampak yang baik bagi kinerja karyawan.
12	Shofwani & Hariyadi (2019)	Karyawan Universitas Kudus Muria	Kuantitatif (Regresi)	Selain kompensasi dan motivasi, tata tertib dalam bekerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
13	Nurjanah et al. (2023)	Karyawan PT Cipta Nugraha Utama	Kuantitatif (Regresi Linear Berganda)	Kinerja pekerja sangat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan keadaan tempat kerja.
14	Septiana et al. (2024)	Guru honorer SMA Negeri Tanjung Jabung Barat	Kuantitatif (Survey)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

15	Agustini & Dewi (2019)	Karyawan Single Fin Restaurant & Bar Bali	Kuantitatif (Regresi Linerar Berganda)	Kompensasi dan motivasi berperan dalam meningkatkan hasil kerja pegawai secara signifikan.
----	------------------------	---	--	--

Pembahasan

Berbagai studi yang telah dianalisis mengindikasikan bahwa kompensasi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Penghargaan yang diberikan secara tepat, baik terkait beban kerja, tanggung jawab, maupun kontribusi yang dihasilkan, dapat memacu perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan. Saat karyawan merasakan bahwa upaya mereka dihargai secara layak, mereka akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya. Situasi ini kemudian meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Pengaruhnya tidak hanya tampak pada output kerja, tetapi juga pada perilaku kerja seperti kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas. Studi ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berimbas pada kinerja (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Studi lain menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif dapat mendorong peningkatan kualitas kerja sehingga tujuan organisasi tercapai lebih optimal (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Hal ini menandakan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar balas jasa, melainkan juga alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan sistem kompensasi yang tepat dan seimbang terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di beragam organisasi. Sistem imbalan yang adil serta transparan akan menumbuhkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Rasa diperlakukan secara adil menjadi faktor krusial yang memengaruhi semangat kerja. Penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi memberikan kontribusi penting dalam peningkatan performa kerja (Dahlia & Fadli, 2022). Temuan lain juga menunjukkan bahwa kenaikan upah yang diiringi dorongan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik dalam hal kualitas maupun jumlah tugas yang diselesaikan (Syaifullah & Prasetyo, 2018). Kecocokan antara beban kerja dan imbalan yang diperoleh menjadi elemen vital dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Penelitian tambahan menegaskan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan hasil kerja secara signifikan, sehingga organisasi perlu menjaga kebijakan yang diterapkan agar kinerja karyawan tetap stabil dan terus berkembang (Agustini & Dewi, 2019).

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam mendorong karyawan agar bekerja secara konsisten dan optimal. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri individu maupun dari pengaruh lingkungan kerja. Karyawan dengan motivasi tinggi biasanya lebih disiplin, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta dapat menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Mereka juga cenderung proaktif, tidak hanya menunggu instruksi melainkan aktif mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Studi menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. (Hidayat, 2021). Studi lain mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan performa karyawan di berbagai aspek pekerjaan (Prasada & Kristianti, 2021). Menurut Septiana et al. (2024), Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Artinya, semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kepuasan yang mereka alami, yang pada gilirannya memperkuat kestabilan serta kelangsungan kinerja organisasi.

Kompensasi dan motivasi saling berhubungan serta dapat memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan prestasi karyawan. Bila kedua elemen ini diterapkan bersamaan, hasil yang dicapai biasanya lebih optimal dibandingkan bila hanya salah satu yang difokuskan. Kompensasi berfungsi sebagai rangsangan eksternal, sementara motivasi menjadi kekuatan internal karyawan. Berbagai penelitian mengindikasikan bahwa kombinasi kompensasi dan motivasi memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Rismawati et al., 2021). Studi lain juga menegaskan bahwa perpaduan keduanya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata (Karlina et al., 2023). Karyawan yang menerima imbalan yang tepat serta memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih antusias dan menghasilkan kerja dengan kualitas lebih baik. Temuan tambahan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, baik secara individual maupun secara kolektif (Prasada & Kristianti, 2021).

Berbagai studi menunjukkan bahwa dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja tidak selalu seragam di setiap organisasi. Beberapa temuan mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberi pengaruh positif, namun tidak selalu signifikan bila dianalisis secara terpisah (Latief et al., 2018). Kondisi ini menggambarkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja tidak bersifat statis, dapat berubah sesuai dengan situasi serta karakteristik organisasi. Praktik di lapangan memperlihatkan ada organisasi yang berhasil memanfaatkan kedua faktor tersebut secara optimal, sementara yang lain belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Ini

mengisyaratkan adanya faktor lain yang turut menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut Shofwani dan Hariyadi (2019), kinerja juga dipengaruhi oleh faktor seperti kebijakan kerja dan tingkat disiplin, yang berhubungan langsung dengan cara organisasi mengatur perilaku kerja karyawan sehari-hari. Menurut Nurjanah et al., (2023) ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan rasa nyaman serta mendorong produktivitas. Di sektor pendidikan, peningkatan kompensasi dan motivasi tetap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan meskipun karakteristik pekerjaannya berbeda dengan sektor lain (Akhiryan & Ahmadi, 2024).

Kepuasan kerja sering berperan sebagai perantara antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Baik kompensasi maupun motivasi tidak hanya memberi dampak langsung pada kinerja, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Laia, 2018). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menampilkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi di lingkungan kerja. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memperkuat hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja (Hidayat, 2021). Hal ini menandakan bahwa hubungan antar variabel dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi.

Kompensasi dan motivasi merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh imbalan dalam bentuk finansial, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam membangun dorongan kerja dari dalam diri karyawan. Pengelolaan kompensasi yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja, sementara rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal meskipun imbalan yang diberikan sudah cukup. Penelitian kembali menegaskan bahwa peningkatan kompensasi dan motivasi secara bersamaan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan (Karlina et. al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kebutuhan material dan dorongan psikologis menjadi kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh cara kompensasi dan motivasi dikelola secara terpadu. Berbagai studi menunjukkan bahwa kedua unsur ini bukan sekadar faktor terpisah, melainkan saling memperkuat dalam membentuk perilaku serta hasil kerja. Ketika karyawan menerima imbalan yang seimbang dengan beban kerja dan kontribusinya, mereka cenderung merasa dihargai, yang pada gilirannya menumbuhkan komitmen, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab. Jika kondisi ini sekaligus didukung oleh motivasi internal yang tinggi, performa yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan konsisten. Penelitian juga mengungkap bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja tidak selalu konsisten di setiap organisasi, sebab turut dipengaruhi oleh lingkungan kerja, aturan organisasi, serta budaya perusahaan. yang menentukan cara karyawan merespons kebijakan yang ada. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja tidak dapat bergantung semata pada imbalan finansial, melainkan juga memerlukan upaya organisasi dalam menumbuhkan motivasi kerja yang kuat sehingga karyawan memiliki dorongan internal untuk berkembang. Kontribusi utama kajian ini terletak pada pemahaman bahwa kinerja karyawan terbentuk dari interaksi antara faktor eksternal dan internal yang tidak dapat dipisahkan, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih terpadu dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi teoretis menegaskan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya kepuasan kerja, yang dalam beberapa situasi dapat memperkuat hubungan tersebut meskipun tidak selalu konsisten. Implikasi praktis menekankan pentingnya organisasi merancang sistem kompensasi yang adil dan relevan serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memicu motivasi karyawan, sehingga kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada pengujian variabel tambahan yang belum banyak dikaji bersama-sama, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi kerja yang lebih spesifik, agar pemahaman tentang hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja menjadi lebih mendalam dan dapat diterapkan dalam beragam konteks organisasi.

Reference

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Culture Education And Technology Research (Cetera)*, 1(3), 56-67. <https://doi.org/10.33474/Jimmu.V6i2.12328>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679. [10.36778/Jesya.V5i1.623](https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.623)
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jimmu)*, 6(2), 165-177. <https://doi.org/10.30872/Jinv.V14i1.1927>

- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *Ebisman Ebisnis Manajemen*, 1(4), 08-22. <https://doi.org/10.29103/Sisfo.V2i1.1002>
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12-21. <https://doi.org/10.31004/Ctr.V1i3.70>
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1). <https://doi.org/10.59603/Ebisman.V1i4.223>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.33884/Jimupb.V6i2.674>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Doctoral Dissertation, Udayana University). <https://doi.org/10.55208/5da6xe31>
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(03), 127-131. <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i3.942>
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Mega Kencana. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272-278. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V4i4.269>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung. *Majalah Bisnis & Iptek*, 14(2), 83-93. <https://doi.org/10.33747/Stiesmg.V11i1.338>
- Septiana S, R. P., Muspawi, M., & Sofwan, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honoror Pada Sma Negeri Tanjung Jabung Barat (Doctoral Dissertation, Universitas Jambi). <https://doi.org/10.59422/Global.V1i03.233>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(1), 52-65.
- Syaifulloh, A. A., & Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 14(1), 1-7.