

LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Hirda Ronggo Pratama¹, Antonius Bimo Wicaksono², Ardi Gumara³, Abdul Maulama⁴ Netty Merdiaty⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515181@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515119@mhs.ubharajaya.ac.id,
202110515100@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110515102@mhs.ubharajaya.ac.id,
netty.merdiaty@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Kinerja yang maksimal dibutuhkan untuk membuat organisasi mencapai tujuannya. Maka dari itu, karyawan perlu motivasi untuk memberikan seluruh kemampuannya pada pekerjaannya. Dengan pemberian kompensasi, karyawan diharapkan termotivasi dan bekerja secara maksimal. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau *systematic literature review*. Hasil analisis literatur mengungkapkan bahwa kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi dapat mencakup berbagai bentuk insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan selain gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Karyawan.

Abstract

Maximum performance is needed to make the organization achieve its goals. Therefore, employees need motivation to give all their abilities to their work. By providing compensation, employees are expected to be motivated and work optimally. This study aims to determine the effect of compensation on employee motivation. This research uses a systematic literature review method. The results of the literature analysis reveal that compensation plays an important role in increasing employee motivation. Compensation can include various forms of incentives and benefits provided by the company in addition to the salary or wages received by employees. Studies show that fair and competitive compensation can be a key driver for employees to work harder and achieve company goals.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee.

Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musyrtari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musyrtari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aspek yang fundamental bagi sebuah organisasi perusahaan. Karyawan merupakan roda untuk menjalankan operasional perusahaan. Tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Kemajuan teknologi di era sekarang ini membuat penggunaan mesin untuk menggantikan sumber daya manusia semakin masih.

Walaupun demikian tanpa dijalankan oleh manusia mesin tidak dapat bekerja. Sumber daya manusia tetap lebih unggul karena memiliki logika serta hati nurani yang mana kedua hal tersebut tidak dimiliki oleh ciptaan lain.

Sebuah organisasi pasti ingin mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek, seperti finansial, kepuasan konsumen, efisiensi operasional, dan pengembangan karyawan. Kesuksesan jangka panjang dari organisasi tergantung pada bagaimana organisasi dapat menempatkan orang yang tepat dalam posisi yang tepat, beserta sistem yang benar untuk menjalankan roda organisasi tersebut (Potale & Uhing, 2015). Dengan kata lain, kesuksesan organisasi dapat dicapai apabila organisasi dapat menempatkan karyawan yang sesuai dengan jabatannya. Keakuratan dalam menyusun analisis jabatan diperlukan guna menilai kualifikasi, kemampuan, serta pengalaman apa saja yang diperlukan pada jabatannya.

Karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan perlu mendapatkan kompensasi atau upah. Kompensasi merupakan *reward* atau penghargaan yang diterima karyawan dalam rangka balas jasa perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa materi maupun non materi (Hermingsih & Purwanti, 2020). Menurut (Jauvani et al., 2011) yang dikutip dari (Hermingsih & Purwanti, 2020) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dapat dirasakan secara langsung oleh penerima, seperti gaji atau upah. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung, contohnya adalah tunjangan dan pelayanan.

Kinerja yang biasa saja tidak cukup untuk membuat organisasi mencapai hasil yang maksimal. Maka dari itu, karyawan perlu motivasi untuk memberikan seluruh kemampuannya pada pekerjaannya. Motivasi yang tepat dapat diperoleh berbagai sumber, seperti penghargaan atas pencapaian kinerja dan kesempatan pengembangan karir. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif juga menjadi sumber dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi, akan cenderung bekerja dengan lebih baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya, dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta memberikan arah perilaku bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya (Juliningrum & Sudiro, 2013). Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan, keinginan, dan prinsip yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan organisasi, penghargaan, serta relasi antara rekan kerja dan atasan.

Dengan pemberian kompensasi, karyawan diharapkan mampu bekerja secara maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan (Haryani et al., 2015). Pemberian kompensasi harus sistematis agar menghindari ketidakadilan dalam pembagiannya. Semakin baik sistem pemberian kompensasi maka akan semakin meningkat juga motivasi kerja karyawan (Sembiring & Prasetyo, 2018). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, diharapkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

II. METODE MATERIAL

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan atau *systematic literature review*. Metode ini merupakan cara sistematis, eksplisit, dan dapat direproduksi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian - penelitian terdahulu (Triandini et al., 2019). Pencarian penelitian - penelitian terdahulu dilakukan menggunakan *google scholar* dan *lens.org*. Kata kunci penelitian yang dibahas mengenai kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Rentang waktu penelitian yang digunakan adalah 10 tahun terakhir. Jumlah penelitian yang di kumpulkan sebanyak 30 jurnal yang selanjutnya akan dianalisis hasilnya.

III. HASIL

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil
----	-----------------	-------	-------

1	(Wulansari et al., 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PIn Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten	Ada hubungan signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan, menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi.
2	(Firmandari, 2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)	Penelitian ini menemukan bahwa gaji dan tunjangan memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Dan motivasi kerja sebagai variabel moderasi meningkatkan signifikansi pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, tetapi menurunkan signifikansi pengaruh tunjangan.
3	(Manao, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan	Penelitian menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan nilai t-hitung (3,933) lebih besar dari t-tabel (2,010). Lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
4	(Muchzen et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru.
5	(Juliningrum & Sudiro, 2013)	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan ⁴ .
6	(Muhammad, 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT Hamatetsu Indonesia	Analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan beberapa indikator lain seperti resiko kerja, kerja kelompok serta pengaruh dan kekuasaan.

7	(Lamingrum, 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
8	(Handoko & Rambe, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Pada penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
9	(Hermingsih & Purwanti, 2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun motivasi kerja dapat memperlemah hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja.
10	(Anggrainy et al., 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	Menghasilkan Kompensasi yang sesuai berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan prestasi pegawai. Dan seterusnya Motivasi yang tinggi berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja pegawai.
11	(Ulfa et al., 2013)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)	Kompensasi baik finansial maupun non-finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.
12	(Erwinsyah et al., 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang	Hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dengan koefisien variabel sebesar 56.4%.
13	(Bara Kusuma et al., 2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Otsuka Indonesia Di Lawang, Malang)	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Otsuka Indonesia. Dengan kompensasi yang tinggi kepuasan kerja karyawan juga meningkat yang selanjutnya meningkatkan motivasi mereka. Motivasi kerja yang tinggi sebagai hasil dari

			kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
14	(Soegesti & Anggarini, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan faktor lain seperti pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori bahwa kompensasi yang adil dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
15	(Marwanto & Nugroho, 2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja para prajurit, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin dan kinerja para prajurit.
16	(Mubarq & Zulkarnaen, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia Ex. Bprs Cipaganti Bandung	Berdasarkan penelitian, nilai rata-rata variabel kompensasi di PT. Shadiq Syaria Ex. BPRS Cipaganti Bandung adalah 4,01, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah tinggi, namun masih belum optimal
17	(Pratama & Harjanti, 2021)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan saling berhubungan positif.
18	(Hendrianto, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	(Bramanto & Saputra, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja fleksibel terhadap kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Gojek Indonesia di Yogyakarta	Kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, dan Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
20	(Nurmagustini & Hidayat, 2019)	Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pns	Kompensasi mempengaruhi motivasi kerja PNS, dan Sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS

21	(Nurchayani & Adnyani, 2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSUUMM, dan Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara Kompensasi dan kinerja karyawan.
22	(Guntoro et al., 2024)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 61,9% oleh kompensasi, dan Kompensasi yang tepat meningkatkan kinerja pegawai.
23	(Andre, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli	Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, tidak pada kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
24	(Novita et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
25	(Rahadian Fernanda, 2016)	Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif, dan Tidak ada korelasi antara variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan.
26	(Bagaskara, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta)	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan; kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan korelasi positif. Secara kolektif, kompensasi, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.
27	(Saputra & Yuliastanty, 2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening	Pelatihan dan motivasi kerja memiliki efek signifikan pada kinerja karyawan dan Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nestle.
28	(Saleleng & Soegoto, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi,	Lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan

		Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	terhadap kinerja yang signifikan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Lingkungan kerja, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik, memengaruhi kinerja karyawan, jadi pekerja memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil terbaik.
29	(Hafidzi et al., 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan; temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dari elemen-elemen ini dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu organisasi. Penelitian ini juga menyoroti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara kolektif mempengaruhi motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat saling berhubungan untuk mempengaruhi tingkat motivasi karyawan
30	(Komara et al., 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)	PT. Bineatama Kayone Lestari memiliki motivasi kerja yang rendah Karena berbagai masalah. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan Uji determinasi 73,27%, sisanya 26,73% dipengaruhi faktor lain.

IV. PEMBAHASAN

Kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi dapat mencakup berbagai bentuk insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan selain gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang tepat juga dapat membantu karyawan mempertahankan motivasi untuk terus bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan sehingga mengurangi turnover.

Hasil Penelitian Wulansari et al. (2017) di PLN menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi karyawan dan keinginan mereka untuk bekerja. Studi ini menemukan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang tepat lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak untuk perusahaan. Ini sesuai dengan teori motivasi, yang mengatakan bahwa imbalan yang diterima seseorang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan produktivitas

seseorang. Akibatnya, perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

Selain itu, Firmandari (2014) menemukan dalam penelitiannya bahwa gaji dan tunjangan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi yang mencakup gaji pokok dan berbagai tunjangan tambahan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara signifikan. Tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan bonus kinerja adalah beberapa contoh tunjangan yang dapat membantu perusahaan membuat lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka.

Namun penelitian lain seperti Juliningrum & Sudiro, (2013) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan; penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa, selain kompensasi, faktor lain seperti budaya organisasi dan lingkungan tempat kerja juga berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja. Namun, kompensasi saja tidak cukup untuk memotivasi karyawan secara optimal; perusahaan juga harus mempertimbangkan hal-hal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan dan peluang pengembangan karir. Dengan menggabungkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk perkembangan karyawan.

V. KESIMPULAN

Kompensasi merupakan faktor penting dalam menentukan motivasi karyawan untuk bekerja. Kompensasi yang adil dan memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, maupun kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang karir, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Studi telah menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja, karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi dan lebih produktif di tempat kerja mereka.

Namun, perusahaan tidak hanya harus mempertimbangkan kompensasi sebagai satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor lain, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, juga memiliki pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja yang positif, budaya kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil pendekatan yang luas ketika mereka membuat rencana untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya, mereka harus mempertimbangkan beberapa faktor tidak hanya kompensasi. Dengan menggunakan pendekatan yang menyeluruh ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, K. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Dharma Deli. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 247–254. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.41>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Bagaskara, B. W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Syariah Yogyakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Bara Kusuma, Y., Swasto S, B., & Al Musadieg, M. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Profit*, 09(01), 43–56. <https://doi.org/10.21776/ub.profit.2015.009.01.5>
- Bramanto, B., & Saputra, A. R. P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Jam Kerja Fleksibel terhadap Kinerja Mitra Driver Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. GOJEK Indonesia di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(8.5.2017), 2003–2005.
- Erwinsyah, Wadud, M., & DP, M. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13–17. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v6i1.50>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Guntoro, Djunaedi, & Utami, S. (2024). Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 3(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/bisma.v3i2.83>
- Hafidzi, M. kamil, Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Haryani, S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–7.
- Hendrianto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X. *AGORA*, 3(2).
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Jauvani, E., Sagala, Veithzal, & Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(4). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/606>
- Komara, O. M., Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 174–188.
- Laminingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *EProceedings of Management*, 3(2).
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm17*, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.313>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen*

- Ekonomi Dan Akuntansi*), 1(3), 72–90.
- Muchzen, Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Muhammad, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Hamatetsu Indonesia. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(2), 426–433. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i2.72>
- Novita, F., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(01), 100–116.
- Nurchayani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PNS. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 9–19. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(01–117), 63–67.
- Pratama, J., & Harjanti, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 9(2).
- Rahadian Fernanda. (2016). Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2), 1–15.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, vol 3(3), 695–708.
- Saputra, R., & Yulianty, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Matua*, 2(4), 211–234.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(3), 162–169. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i3.252>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3, 1–11.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>