

Studi Literatur : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan

Ainur A'idatul¹, Amalia Syafira^{2*}, Nila Wahyuni³, Naomi Darni⁴,
Mutiara Victoria Beatrix⁵

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: amaliasyafira05@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. This literature study aims to conduct a literature review regarding the influence of compensation and work motivation on employee performance in companies and to provide a comprehensive picture of knowledge regarding the influence of compensation and work motivation on employees currently from a topic, identify errors in existing research, and suggest areas to learn more.

Method. This literature study is included in the type of qualitative descriptive study because it uses the library research method, namely analysis and review from previous researchers sourced from journals and other documents

Results. Based on the analysis, the results show that there is an influence of compensation and work motivation on employee performance. However, basically the magnitude of the influence of compensation and work motivation depends on the type of company where the employee works. Apart from that, it can also be seen that compensation is reciprocity that the company provides outside of salary to employees with the aim of improving employee performance. Employee performance can be improved through increasing compensation and work motivation

Implications. Companies need to manage compensation and work motivation well, such as providing opportunities for employees to develop their skills and abilities as well as conducting regular performance assessments and providing constructive feedback. The aim is to improve employee performance from the compensation and work motivation provided by the company to employees.

Keyword. Compensation; Motivation; Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Studi literatur ini bertujuan melakukan kajian literatur mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan dan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan pada saat ini dari suatu topik, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, dan menyarankan area untuk studi lebih lanjut.

Metode. Studi literatur ini termasuk dalam jenis studi deskriptif kualitatif karena menggunakan Metode library research yaitu analisa dan pengkajian ulang dari peneliti peneliti terdahulu yang bersumber dari jurnal dan dokumen lainnya.

Hasil. Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, pada dasarnya besaran pengaruh kompensasi dan motivasi kerja bergantung pada jenis perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Selain itu juga dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan timbal balik

yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja.

Implikasi. Perusahaan perlu mengelola kompensasi dan motivasi kerja dengan baik, seperti, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka serta melakukan penilaian kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang membangun. Tujuannya agar meningkatkan kinerja karyawan dari kompensasi dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kata Kunci. Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaannya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikan.

Pada dasarnya kinerja sumber daya manusia memiliki faktor yang mempengaruhinya, ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia salah satu motivasi dan kompensasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang mau melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, intensif finansial, dan non-finansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan membangun kesetiaan/loyalitas terhadap perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pemberian kompensasi ditentukan berdasarkan kriteria yang ada misalnya, skill yang dimiliki karyawan, status karyawan, tingkat pendidikan, golongan, standar waktu ataupun tingkat prestasi kerja karyawan.

Menurut Fahmi (2017:188) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat waktu dan benar, maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dari literature review adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada saat ini dari suatu topik, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, dan menyarankan area untuk studi lebih lanjut. Berdasarkan 5 penelitian ini didapatkan bahwa ada beberapa pernyataan yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja

Menurut Mangkunegaran (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Jadi, berlandaskan pengertian menurut beberapa para ahli

diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Gary Dessler dalam hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjaannya karyawan itu. Menurut Pratamiaji, Tuwuhadi, Darmawan (2019) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sedangkan menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)". Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Jadi, berlandaskan pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi

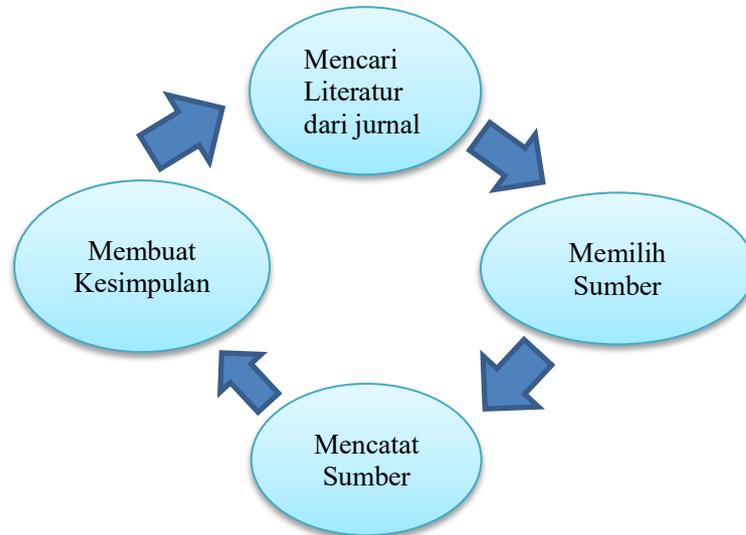
Menurut Newstrom dalam Juliansyah (2013:227) motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2009:65) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Jadi, berlandaskan pengertian menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) dalam literature review (Mudayana & Suryoko, Tahun 2016) menyatakan bahwa hipotesis yakni jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena memiliki

sifat sementara, maka penting dan wajib dibuktikan kebenarannya dengan data valid yang terkumpul. Jawaban ini hanya punya sifat sementara karena belum disajikan kebenaran yang diperoleh dari pengumpulan data dan sekedar sebatas teori – teori. Hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini meliputi, disangka terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, disangka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, disangka terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode studi literatur, yaitu serangkaian kegiatan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penelitian (Zed, 2008:3). Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mencari informasi dari artikel dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan topic penelitian berdasarkan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Selanjutnya, memilih penjelasan dari artikel dan jurnal ilmiah terkait. Terakhir, membuat kesimpulan dan menelaah kembali hasil penelitian agar mudah dipahami oleh pembaca. Tujuan dari literature review adalah untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pengetahuan saat ini dari suatu topik, mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada, dan menyarankan area untuk studi lebih lanjut. Literature review menganalisis artikel yang relevan dan berfokus pada kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun artikel yang digunakan pada literature review ini database Google Scholar dengan memasukkan kata kunci “kompensasi”, “motivasi”, dan “kinerja”. Jurnal yang digunakan adalah jurnal yang diterbitkan 5 tahun terakhir (2018-2023). Hasil pencarian dari jurnal yang ditemukan, lalu dijabarkan melalui tabel review terkait dengan nomor, nama penulis, tahun terbit, metode penelitian yang digunakan dan hasil penelitian. Dari review jurnal tersebut, peneliti menarik beberapa kesimpulan serta memberikan tanggapan terkait dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya dan diperkuat oleh teori yang ada.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan menurut jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama, karya Rini Astuti, Suhendri (2019), dengan menggunakan metode penelitian pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Adapun hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap variable kinerja, keduanya sangat mempengaruhi.

Adapun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Jhon Fernos dan Istitkharah Wipi (2023) di Kota Padang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BAPENDA Kota Padang. Kompensasi merupakan

bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan atau rekan kerja. Dalam konteks diplomasi ekonomi antar negara, faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Karyawan yang termotivasi dan menerima kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan negara untuk memperhatikan faktor-faktor seperti kompensasi dan motivasi kerja dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan ekonomi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandi Setiadi (2023) di PT. BPR Dana Mandiri Cabang Kota Sukabumi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Cabang Kota Sukabumi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Selain itu, kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan atau rekan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Dana Mandiri Cabang Kota Sukabumi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor ini dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi (2019) di Universitas Muria Kudus menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan mengolah data menggunakan Analisis Inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muria Kudus. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muria Kudus. Kompensasi yang baik, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri Maimunah Selandra dan Resista Vikaliana (2023) di PT. Sicepat Express Cabang Bekasi Selatan, ditemukan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan Uji F menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Express Cabang Bekasi adalah sangat kuat dan berkontribusi sebesar 67.7%. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sicepat Express Cabang Bekasi Selatan. Kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil literature review ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam 5 jurnal yang telah kami telaah, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa indikator - indikator yang telah di ujikan pada karyawan, menunjukkan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaannya dan telah mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik tetapi hal ini haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) dimana karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa, misalnya kenaikan gaji ataupun tunjangan lainnya. Sehingga kinerja akan memengaruhi kompensasi karyawan pada suatu perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil literature review, terdapat beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah diteliti. Beberapa penelitian menekankan masalah pada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan serta menganalisis peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga penelitian yang mengungkapkan bahwa motivasi dan pemberian insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja pegawai. 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. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah didapatkan oleh Widayati, Rahardjo dan Febriyanti (2017) & Kusuma et al. (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan Motivasi adalah suatu proses usaha peningkatan kemampuan kerja karyawan, motivasi mengandung elemen yang membina para kinerja. Kemampuan kerja karyawan akan tinggi apabila memiliki motivasi yang cukup dan begitu juga sebaliknya. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan memiliki kaitan dengan kecenderungan perolehan tingkat kerja karyawan yang sangat tinggi.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil literature review, dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan berarti diterima. Pada hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan suatu tugas maupun pekerjaannya. Hasil tersebut sejalan dengan hasil yang ada dalam penelitian ini dimana secara bersama sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati, (2013), Damayanti et al., (2013), dan Martinus & Budiyanto, (2016).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yakni kompensasi dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian lainnya adalah kemampuan responden dalam menjawab kuesioner yang terkadang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini didukung oleh 4 dari 5 penelitian terdahulu yang telah kami kaji ulang yang menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja mereka, Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang tepat waktu dan sesuai dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Dari hasil Studi Literatur merekomendasikan bahwa perlunya mengelola kompensasi dan motivasi kerja dengan baik, seperti memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka, dan melakukan penilaian kinerja secara berkala dan berikan umpan balik yang membangun. Pemberian kompensasi dan motivasi kerja kepada karyawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Astuti, R. (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
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- 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*, 3(2), 647-661.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Selendra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 294-302.
- Setiadi, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kolektor PT. BPR Dana Mandiri Bogor Cabang Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 9(1), 1-7.
- 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.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Putra, K. A. N., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Witel Purwokerto. *eProceedings of Management*, 9(4).