

# A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<sup>1</sup>Fanti Nurul Zaqiyah, <sup>2</sup>Tasya Nailatal Istiqomah\*, <sup>3</sup>Nur Fadilla, <sup>4</sup>Prasetyo Hafid Mardianto, <sup>5</sup>Riyan Sisiawan Putra

<sup>12345</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital, Universitas Nahdlatul Ulama, Surabaya 60237, Indonesia

<sup>1</sup>[fantinurul069.mj20@student.unusa.ac.id](mailto:fantinurul069.mj20@student.unusa.ac.id),

<sup>2</sup>[tasyanailatal105.mj20@student.unusa.ac.id](mailto:tasyanailatal105.mj20@student.unusa.ac.id),

<sup>3</sup>[nurfadillah114.mj20@student.unusa.ac.id](mailto:nurfadillah114.mj20@student.unusa.ac.id),

<sup>4</sup>[prasetyohafid103.mj20@student.unusa.ac.id](mailto:prasetyohafid103.mj20@student.unusa.ac.id), <sup>5</sup>[riyan\\_sisiawan@unusa.ac.id](mailto:riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

## Abstrak

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

**Kata kunci:** *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## Abstract

*Employees are the most important asset in the company. If a company does not have employees, all operational activities of the company will not run. Employees need compensation such as bonuses, benefits, work environment, and work that can demonstrate ability, so that employees' abilities can provide their best performance to the company. Compensation and employee performance are two things that are interconnected. Where the more compensation an employee receives, either directly or indirectly, the better the*

*employee's performance at work. So you could say that compensation and performance have a directly proportional relationship. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on the performance of company employees. The method used in this study is Systematic Literature Review, where compensation and motivation are the x variable while the performance is the y variable. All articles used for reference in this journal are sourced from Emerald and Google Scholar, with publication times in the last 5 years. Based on the results of this study it can be concluded that there is an influence between compensation and motivation on employee performance, because with compensation and motivation employees will feel more active and enthusiastic, which will have an impact on improving company performance*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Employee Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi berbagai segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang relevan adalah karyawan organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu produktivitas perusahaan. Semakin banyak karyawan yang berkualitas tinggi, maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting, karyawan harus selalu melakukan yang terbaik. Tanpa karyawan, tujuan perusahaan sulit dicapai dan akhirnya tidak kompetitif. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan penghargaan sebagai balas jasa kepada karyawan. Penghargaan tersebut bisa berupa reward, kompensasi, dll.

Menurut Mangkunegaran (dalam Rini Astuti & Suhendri, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Rini Astuti & Suhendri, 2020). Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya, apakah kinerja karyawan tersebut sudah sesuai target dan tujuan dari perusahaan atau melebihi target, atau malah tingkat kinerja semakin menurun. Selain itu kinerja karyawan juga memiliki efek langsung terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Jadi perusahaan harus selalu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, dll.

*Compensation is a sum of rewards either in the form of money or benefits, yang artinya Kompensasi adalah sejumlah imbalan baik dalam bentuk uang maupun keuntungan (Milkovich dalam Aman-Ullah et al., 2022). Sedangkan*

menurut Sanders, M. S., & McCormick, E. J (dalam Haryadi et al., 2016) Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja untuk layanan atau hasil mereka bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Manfaat ini bisa seperti uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, diberikan oleh suatu organisasi untuk pekerjaan atau jasa pekerja untuk organisasi atau perusahaan ( Simamora dalam Haryadi et al., 2016). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat menggunakan beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, pemberian motivasi, kompensasi, dll (Dessler dalam Haryadi et al., 2016). Salah satu tujuan penting dari organisasi atau perusahaan adalah menciptakan kepuasan kerja, yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan serta dengan adanya kepuasan kerja karyawan lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara teori terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Sedangkan menurut Arnold *compensation is the strongest basic motivation among all the factors affecting employee's behaviour*, kompensasi merupakan motivasi dasar yang paling kuat diantara semuanya faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan (dalam Aman-Ullah et al., 2022). Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan individu (Winardi dalam Setyo Widodo & Yandi, 2022). Menurut Rivai dan Sagala (dalam Harahap & Tirtayasa, 2020) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

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

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Memberikan kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia dalam organisasi relatif rumit karena politik kompensasi yang harus dibayarkan harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditentukan oleh negara, seperti representatif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup di suatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, status sosial dll), serta sesuai dengan perekonomian disuatu negara dan lain sebagainya, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan dalam Dahlia & Fadli, 2022). Menurut Werther Jr & Davis (dalam Sutrisno et al., 2022) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*, artinya motivasi adalah sesuatu yang diterima

karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Hasibuan (dalam Dahlia & Fadli, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Handoko (dalam Kurniawan, 2022) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wibowo (dalam Kurniawan, 2022) arti kompensasi adalah kontra Prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

### **Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora pada Darodjat (Hazmanan dalam Suhendri, 2018) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.
- 2) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik karakteristik unik dari individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.
- 3) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
- 5) Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Hazmanan dalam Suhendri, 2018) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator kompensasi yaitu:

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan.
- 2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klarifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai
- 4) Metode pembayaran, Ada 2 metode pembayaran yaitu Pertama metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja

### **Motivasi**

Motivasi adalah salah satu topik yang paling banyak dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir. Motivasi kerja didefinisikan sebagai mendorong, membimbing, dan mendukung perilaku karyawan terkait pekerjaan. Motivasi karyawan adalah mengarahkan kebutuhan individu pada perilaku yang memuaskan individu dan menghasilkan kepuasan karyawan (Hitka et al., 2018). Motivasi

merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi dalam bahasa Inggris adalah motivasi yang berarti pemberian motif, motif penimbunan, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta kemungkinan limpahan bahan. Menurut Gok (dalam Adiguzel & Sonmez Cakir, 2022) *motivation is one of the key concepts in the success of organizational and business performance. Indeed, the concept of motivation is seen as one of the factors affecting the success of organizations and employees: it impacts employee's willingness, productivity, active work influence and the desire of employees to achieve business success*, artinya motivasi merupakan salah satu konsep kunci dalam keberhasilan kinerja organisasi dan bisnis. Memang, konsep motivasi dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dan karyawan: itu berdampak pada kemauan karyawan, produktivitas, pengaruh kerja aktif dan keinginan karyawan untuk mencapai kesuksesan bisnis.

Menurut Hasibuan S.P (dalam Hermawati et al., 2021), Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang memberi dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. an penghargaan kepada karyawan". Motivasi, moral, dan output pekerja semuanya dapat memperoleh manfaat dari insentif finansial. Keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas berkat kinerja yang lebih baik dari masing-masing anggotanya.

### **Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator – indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (dalam Suhendri, 2018) adalah:

- 1) Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- 2) Semangat kerja.  
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas.  
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain, atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab.

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

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (dalam Jufrizen, 2021) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perbedaan di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Jufrizen, 2021).

Menurut Colquitt dalam Kasmir (dalam Suhendri, 2018) kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada kata benda pencapaian, maka istilah pencapaian atau prestasi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kinerjanya pegawainya. apabila karyawan bekerja dengan baik maka dapat dikatakan bahwa perusahaan berhasil dalam mengelola operasional perusahaan.

### **Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (dalam Suhendri, 2018) indikator kerja meliputi :

- 1) Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan diwajibkan untuk karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *Systematic literature review* (SLR). *Systematic literature review* (SLR) adalah studi sekunder untuk memetakan, mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengkonsolidasikan, dan mengumpulkan hasil studi utama pada topik penelitian tertentu (A. Dresch dalam Rozi, 2020). *SLR is defined as a process of identifying, assessing, and interpreting all available research evidence with the purpose to provide answers for specific*

*research questions*, artinya SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia bukti dengan tujuan untuk memberikan jawaban yang spesifik pertanyaan penelitian (Kitchenham and Charters dalam Wahono, 2015). Penerapan SLR yaitu untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menafsirkan semua literatur yang tersedia dan relevan yang terkait dengan pertanyaan penelitian atau domain yang ( Kitchenham et al. dalam Fauzi et al., 2018). Alasan paling umum untuk melakukan SLR yaitu pertama, guna untuk meringkas bukti yang ada tentang topik tersebut; Kedua, untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian saat ini serta memberikan saran untuk penyelidikan di masa yang akan datang; Dan ketiga, untuk memberi latar belakang memposisikan kegiatan penelitian baru (Kitchenham dalam Fauzi et al., 2018). *Systematic literature review* meliputi tiga tahap yaitu *planning, conducting, dan reporting* (Wahono, 2015).

Tahap pertama, Planning atau perencanaan dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur sesuai topik penelitian. Tahapan kedua, Conducting atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, screening abstrack, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir, Reporting atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian (Wahono, 2015).

1. Planning/Perencanaan

Tahap ini dimulai dengan Menyusun pertanyaan (*Research Question*) sebagai acuan mencari, menyeleksi dan menganalisis data literatur pertanyaan penelitian. *Research Question* dibuat berdasarkan kebutuhan dari topik yang dipilih. Berikut ini *Research Question* pada penelitian ini:

**Tabel 1. Research Question**

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

2. Conducting

Pada tahap ini terdapat beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan Research Question (RQ1 dan RQ2). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>. Langkah kedua *Inclusion and Exclusion Criteria*. Tahapan ini dilakukan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2023, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/> dan <https://www.emerald.com/insight/>, jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja.

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

**Tabel 2. Quality Assesment**

|     | Kriteria Penilaian Kualitas   | Memenuhi Kriteria |       |
|-----|---|-------------------|-------|
|     |   | Ya                | Tidak |
| QA1 | Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019-2023?   |                   |       |
| QA2 | Apakah jurnal berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja   |                   |       |
| QA3 | Apakah jurnal bisa di akses melalui situs <a href="https://scholar.google.com/">https://scholar.google.com/</a> |                   |       |

Langkah terakhir dari tahap conducting yaitu melakukan sintesis data dengan tujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi berbagai hasil penelitian dari berbagai literatur. Sintesis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu berbentuk naratif.

**Tabel 3. Hasil Pencarian Data**

| Sumber Database | Intervensi Pencarian  | Terdeteksi |
|-----------------|---|------------|
| Google Scholar  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pencarian berdasarkan kata kunci “kompensasi”; “motivasi”; “kinerja karyawan”</li> </ul> | 15.700     |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel yang dipilih</li> </ul>  | 20         |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel yang relevan</li> </ul>  | 15         |
| Emerald         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Search string “Compensation”; “Motivation”; “Employee Performance”</li> </ul>            | 556        |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel yang dipilih</li> </ul>  | 5          |
|                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Artikel yang relevan</li> </ul>  | 3          |

String pencarian/kata kunci yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kata kunci “Kompensasi”, “Motivasi” dan “Kinerja Karyawan”, yang akhirnya menemukan 18 artikel yang relevan. String pencarian di atas diterapkan untuk mencari semua bagian artikel, seperti judul, abstrak, kata kunci, dan bagian utama dalam database elektronik Google Scholar dan Emerald. Proses pencarian dimulai pada Maret 2023.

Langkah, selanjutnya menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan artikel inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Petersen at all dalam Fauzi et al., 2018). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria eksklusi dan inklusi untuk mempermudah pemetaan.

**Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

| Inklusi  | Eksklusi   |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>Penelitian yang berfokus pada kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan</li> <li>Bahasa Indonesia dan Bahasa</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Jurnal yang tidak membahas kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan</li> <li>Bahasa selain Bahasa</li> </ol> |



|  |   |
|--|---|
| <p>Inggris</p> <p>3. Hanya jurnal dan <i>conference paper</i></p> <p>4. Jurnal yang sudah terbit/memiliki DOI (<i>Digital Object Identifier</i>)</p> | <p>Indonesia dan Inggris</p> <p>3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja dan literature yang tidak jelas</p> <p>4. Artikel yang belum melewati peer reviewed</p> |
|--|---|

## 5. Reporting

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan

Kompensasi dan kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah Nawawi (dalam Setyo Widodo & Yandi, 2022) yang mengatakan bahwa bagi organisasi/perusahaan, kompensasi berarti penghargaan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan, kompensasi bisa berupa finansial (gaji, pension, asuransi atau bonus) maupun non finansial (liburan ekstra, perjalanan gratis, pengobatan gratis atau Pendidikan anak). Kompensasi berupa finansial sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi tersebut kebutuhan fisiologis karyawan akan tercapai secara langsung (Ángeles LópezCabarcos et al., 2022).

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dahlia & Fadli, 2022), (Rini Astuti & Suhendri, 2020), (Hamdi Megadinanta, 2017), (Rozali & Kusnadi, 2020), (Sutrisno et al., 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020).

### Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat juga sangat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Rini Astuti & Suhendri, 2020).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dan kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah Robbin (dalam Setyo Widodo & Yandi, 2022), bahwa; (1) motivasi merupakan faktor urgen dalam suatu perusahaan yang berguna sebagai alat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin didapatkan; (2) Motivasi memiliki dua tujuan yang utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan perusahaan; dan (3) motivasi akan menjadi efektif apabila diberikan kepada seseorang yang memiliki kepercayaan diri untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Ketika pimpinan mampu memberikan motivasi tersebut dengan cara penghargaan dan pujian dari semua hasil kerja yang dilakukan (Looor-Zambrano et al., 2022). Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat dipisahkan oleh adanya motivasi kerja yang menjadi harapan seorang karyawan (Sharma & Aparicio, 2022). Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila kompensasi terpenuhi.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang motivasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adiguzel & Sonmez Cakir, 2022), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Kurniawan, 2022), (Hartati, 2020), (Yadi, 2022).

### **Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan menjadi meningkat, jika adanya dorongan atau motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak ada dorongan dari pihak perusahaan dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja buruk yang berdampak pada perusahaan. Adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja baik yang diperoleh perusahaan. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, akan tetapi juga meningkatkan komitmen terhadap

pekerjaanya. Disisi lain apabila dorongan atau motivasi dari karyawan tinggi maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi serta karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan target atau bahkan melebihi target dari perusahaan. Dengan hal tersebut maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 5. Penelitian Terdahulu**

| <b>Author dan Tahun</b>                  | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Metode Penelitian</b>                                 | <b>Hasil Penelitian</b>   |
|--|--|--|---|
| Mustika Dahlia dan Roni Fadli, 2022      | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.   | Metode Kuantitatif                                       | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi, 2022 | Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM).   | Metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur      | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Kompetensi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan  |
| Bob Alexandro Hutagalung, 2022.          | Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. | Metode kualitatif dan kajian pustaka (Library Research). | Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompetensi peranannyakuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti motivasi yang tinggi dapatmeningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap |

|                                   |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|--|
|                                   |  |  | Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai   |
| Tati Hartati, 2020                | Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee   | Metode penelitian deskriptif dan verifikatif | Secara simultan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memberikan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. sebesar 0,90 (90%). Sedangkan sisanya 0,10 (10%) ditentukan oleh variabel lain. Misalnya: kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas pelayanan, kualitas, produktivitas, dan lain-lain. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan "motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima". |
| Nopri Yadi (2022)                 | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatra Selatan | Metode kuantitatif                           | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Terang Argo Lestari  |
| Agustinus Yanuar Budhhi H. (2020) | pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan   | Metode kuantitatif                           | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan   |
| Sutrisno, dkk (2022)              | The Impact of Compensation, Motivasi and Job Satisfaction on Employee Performance  | Metode kualitatif                            | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan pimpinan   |

|                          |   |                                     |   |
|--------------------------|---|-------------------------------------|---|
|                          | in The Company: A Review Literature<br>(Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature |                                     | terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan. |
| Djoko Setyo Wdodo (2022) | Model Kinerja Karyawan : Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literatur Riview SM)  | Metode kepustakaan/kajian letaratur | Kompetensi, kompensasi, dan motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap knerja karywan  |

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literature review diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan perusahaan serta karyawan merasa mendapatkan penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi akan muncul pada dalam diri karyawan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang untuk bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, dengan hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., & Sonmez Cakir, F. (2022). Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts. *European Journal of Management Studies*, 27(2), 131–153. <https://doi.org/10.1108/ejms-01-2022-0007>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2022). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. *Revista de Gestao*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Fauzi, A. H., Rizal, M., & Arifianti, R. (2018). Corporate Entrepreneurship In SMEs : A Systematic Mapping Study. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(1), 1–85. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v2i1.21575>
- Hamdi Megadinanta, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Garudafood Putra Putri Jaya Department Hcs (Human Capital and Service). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Harahap, S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Haryadi, Rahmanita, F., Sutarmin, & Jatmiko, D. P. (2016). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *International Business Management*, 10(20), 4907–4916. <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Rozi, F. (2020). Systematic Literature Review pada Analisis Prediktif dengan IoT: Tren Riset, Metode, dan Arsitektur. *Jurnal Sistem Cerdas*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.37396/jsc.v3i1.53>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suhendri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. In *Energies* (Vol. 6, Issue 1). <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wahono, R. S. (2015). A Systematic Literature Review of Software Defect Prediction: Research Trends, Datasets, Methods and Frameworks. *Journal of Software Engineering*, 1(1), 2356–3974.

Yadi, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 2012–2018. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.946>