Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

TINJAUAN PUSTAKA SISTEMATIS: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elmi Abbas[1], Abdul Hamid [2], Helmi Buyung Aulia [3]
Magister Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura, Bangkalan[1,2,3]
Email: 250261100002@student.trunojoyo.ac.id[1]

Abstrak
Karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan. Kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan hal tersebut. produktivitas karyawan dan kualitas kerja dalam suatu organisasi, sehingga kemampuan karyawan dapat memberikan kinerja Terbaik bagi perusahaan. Kompensasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang saling terkait ima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, semakin baik kinerja karyawan .Jadi bisa dikatakan Kompensasi dan kinerja memiliki hubungan langsung secara Hubungan proporsional. Jika karyawan menerima kompensasi dalam jumlah yang meningkat, hal itu akan meningkatkan kinerja maksimal bagi perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tinjauan Pustaka Sistematis. Artikel-artikel yang digunakan untuk Referensi dari Google Scholar, dengan waktu publikasi 2020-2025. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap kinerja perusahaan, karena dengan adanya kompensasi dan motivasi, karyawan akan merasa lebih aktif dan antusias dalam meningkatkan kinerja perusahaan..
Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi Karyawan Pertunjukan.*

Abstract
Employees are a company's most important assets. Fair compensation and high work motivation are believed to improve employee productivity and work quality within an organization, enabling employees to deliver optimal performance for the company. Compensation and employee performance are interrelated, both directly and indirectly, and the better the employee's performance, the more likely it is that compensation and performance have a direct, proportional relationship. If employees receive increased compensation, it will maximize performance for the company. The method used in this study was a systematic literature review. The articles used for references were from Google Scholar, published between 2020 and 2025. Based on the research conducted, it can be concluded that compensation and motivation variables influence company performance. Compensation and motivation contribute to employee engagement and enthusiasm in improving company performance.
Keywords: *Compensation, Employee Motivation, Performance.*

Pendahuluan
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

tujuan organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam manajemen produksi dan operasional melalui pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis yang berkembang, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek teknis dan keuangan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset utama. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan terkelola dengan baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional, inovasi, dan daya saing perusahaan. Di era modern ini, tantangan SDM semakin meningkat seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan meningkatnya harapan akan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menerapkan pendekatan SDM yang adaptif, inovatif, dan berbasis data. Implementasi strategi SDM yang tepat akan membantu organisasi menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah dinamika pasar yang berubah. Untuk mencapai kinerja yang baik, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi, termasuk kompetensi, kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Tinjauan dkk., 2024).

Menurut Mangkunegaran (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kinerja karyawan diukur dari jumlah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan di instansi tempat karyawan bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan jangka pendek, seperti peningkatan produksi dan keuntungan, tetapi juga memengaruhi kesuksesan jangka panjang perusahaan (Azizah & Prahiwan, 2024). Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga mencerminkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pemberian kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan akan memastikan perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan berkelanjutan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, pemberian motivasi, kompensasi, dan lain sebagainya (Dessler dalam Widodo & Yandi, 2022).

Motivasi dapat memberikan semangat kepada seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Kompensasi dapat berasal dari dalam (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik). Kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dianggap sebagai bentuk imbalan dalam konteks prestasi, dedikasi, dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi diberikan atas kinerja karyawan sebagai Kompensasi mencakup gaji pokok, insentif, tunjangan, dan berbagai bentuk manfaat lainnya. Tujuan utama kompensasi adalah untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta memastikan mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Andriani & Faris, 2022). Kompensasi mencakup berbagai hak di luar gaji pokok, termasuk kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, dan insentif, serta manfaat non-finansial seperti asuransi, cuti, dan program pengembangan Layanan pekerja bagi organisasi atau perusahaan. Struktur

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

kompensasi karyawan sangat mempengaruhi kinerja (Ali dan Anwar dalam Liu dkk., 2025).

Unsur-unsur gaji yang bijaksana tentu memberikan motivasi kepada karyawan, memaksimalkan efisiensi kinerja, dan membantu organisasi mencapai tujuan kinerja. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai, hal itu akan berdampak pada rendahnya kinerja dan moral karyawan dalam organisasi dan akan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Dhar dkk., Liu dkk., 2025). Namun, kompensasi yang baik saja tidak cukup untuk menjamin kinerja tinggi, dibutuhkan faktor pendukung lain seperti motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi menentukan seberapa besar upaya yang akan dicurahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka (Hanggono, 2024). Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku, serta ketekunan manusia dalam mencapai tujuan hidup. Motivasi yang baik adalah dorongan batin yang membuat seseorang bersemangat dan berupaya mencapai tujuan. Motivasi yang baik juga melibatkan sikap positif, kemampuan untuk mengatasi tantangan, dan konsistensi dalam menjalani proses menuju tujuan.

Hasil dari referensi judul akan dilakukan dari penelitian tinjauan pustaka sistematis tentang "Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tinjauan Literatur

Kompensasi

Kompensasi merupakan variabel lain yang perlu dipertimbangkan dalam sebuah organisasi (Anggriawan dkk., 2023). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, baik berupa uang (gaji, upah, bonus, dll.) maupun non-uang (tunjangan, fasilitas, pelatihan). Kompensasi adalah penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat lain yang dirancang untuk memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan (Seran dkk., 2023). Selain itu, perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang baik akan berdampak positif pada perusahaan (Tan Evan Tandiyono & Danuarta Ananda Panca H, 2023).

Memberikan kompensasi secara adil dan tepat sesuai dengan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja yang baik (Sucipto dkk., 2023). Menurut Hasibuan (dalam Dahlia & Fadli, 2022) Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diperoleh dari suatu organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau bukan uang, secara langsung atau tidak langsung sebagai simbol apresiasi dari organisasi kepada karyawannya. Menurut Handoko (dalam Kurniawan, 2022) definisi kompensasi adalah semua bentuk hasil kerja yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (dalam Kurniawan, 2022) yang dimaksud dengan Kompensasi adalah bentuk penghargaan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi ini diharapkan dapat memberikan dampak pada

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

motivasi karyawan (Manajemen, 2023). Menurut Mangkunegara (Zaqiyah dkk., 2023) menjelaskan bahwa ada lima indikator kompensasi, yaitu:
1) Tingkat gaji dapat diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berkaitan dengan gaji rata-rata, tingkat gaji, dan penjelasan posisi di perusahaan.
3) Penentuan gaji individu. Penentuan kompensasi gaji individu harus didasarkan pada tingkat gaji rata-rata, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan kinerja pekerjaan karyawan.
4) Metode pembayaran, Terdapat 2 metode pembayaran: Pertama, metode pembayaran berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Metode pembayaran kedua berdasarkan bagi hasil.
5) Pengendalian pembayaran. Pengendalian pembayaran adalah pengendalian langsung dan tidak langsung terhadap tenaga kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu topik yang paling sering dibahas dalam beberapa tahun terakhir. Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku manusia (Syafitri dkk., 2024). Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan, bimbingan, dan dukungan terhadap perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi karyawan adalah mengarahkan kebutuhan individu pada perilaku yang memuaskan individu dan menghasilkan kepuasan karyawan (Zaqiyah dkk., 2023). Motivasi berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik), seperti keinginan untuk berkembang, atau dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan atau pengakuan sosial. Menurut Weiner (dalam Widodo, 2022)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Memang, konsep motivasi dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dan karyawan: hal ini berdampak pada kemauan karyawan, produktivitas, pengaruh kerja aktif, dan keinginan karyawan untuk mencapai kesuksesan bisnis. Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan semangat tim agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Nabila & Octaviani, 2025).

Indikator Motivasi

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (Zaqiyah dkk., 2023) adalah:
1) Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu akan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya untuk mencapai hasil kerja maksimal, yang tentunya akan berdampak pada tujuan instansi tempat karyawan tersebut bekerja.
2) Semangat kerja. Antusiasme yang dimiliki dalam bekerja merupakan salah satu bentuk kondisi psikologis yang sangat baik, di mana antusiasme terhadap pekerjaan akan berdampak pada kebahagiaan yang nantinya akan mendorong karyawan untuk menghasilkan output yang lebih baik dan komitmen dalam mencapai tujuan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

3) Inisiatif dan kreatif. Inisiatif dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk kekuatan atau mungkin kemampuan seorang karyawan untuk memulai suatu bentuk pekerjaan dengan tanggung jawab penuh tanpa tekanan dari karyawan lain atau atas inisiatif sendiri.
Keinginan, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk memberikan ide-ide baru atau brilian guna menemukan sesuatu yang baru di perusahaan, di mana sesuatu yang baru bukan berarti belum pernah ada sebelumnya, melainkan sesuatu yang belum pernah ditemukan sebelumnya.
4) Rasa tanggung jawab. Tanggung jawab. Perilaku dan sikap karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja yang baik tentunya harus memiliki rasa tanggung jawab yang pernuh terhadap pekerjaan yang telah mereka selesaikan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan

Kontribusi karyawan menentukan stabilitas dan pertumbuhan perusahaan (Perkasa & Febrian,2023). Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan hasil kinerja karyawan yang baik, situasi ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja organisasi (Hendiyani & Iba, 2024).
Kinerja karyawan mencerminkan pencapaian kerja mereka dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan di perusahaan yang telah diselesaikan dengan baik dan konstruktif. Mempengaruhi kinerja perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan karakteristik masing-masing unit kerja. Kata 'kinerja' diadaptasi dari istilah 'kinerja pekerjaan' yang berarti pencapaian kerja atau prestasi yang benar-benar dihasilkan oleh seorang karyawan. Hasil akhir pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, dinilai berdasarkan seberapa baik kualitas dan kuantitas yang dicapai di tempat kerja mereka (Mangkunegara Widodo, 2022).
Kinerja karyawan yang kompeten juga berkontribusi dalam menentukan kualitas, kuantitas, dan pengetahuan kerja bagi perusahaan Bintoro dan Daryanto (dalam Tandiyono, 2023). Dari beberapa penjelasan di atas, kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya.
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (Zaqiyah, dkk. 2023), indikator kinerja meliputi:
1) Kualitas Kerja. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
2) Kuantitas Kerja. Kuantitas adalah lamanya seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3) Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya. secara akurat atau tanpa kesalahan.
4) Tanggung Jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

Metodologi

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan pustaka sistematis dari artikel atau jurnal, yaitu metode penelitian pengumpulan data dari berbagai sumber literatur. Dalam metode ini, penulis akan menganalisis berbagai bahan literatur yang relevan dengan topik penelitian untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang subjek yang diteliti. Penulis mengumpulkan artikel melalui halaman Google Scholar dengan kata kunci "kompensasi, lingkungan kerja, dan supervisi", yang diterbitkan dalam rentang tahun 2020 - 2025. Selanjutnya, hasil pencarian artikel yang ditemukan oleh penulis akan dideskripsikan melalui tabel hasil tinjauan pustaka yang berisi angka, nama peneliti dan tahun publikasi, judul penelitian, metode penelitian, dan hasil penelitian. Data dianalisis melalui proses reduksi, penyajian hasil, dan interpretasi untuk menarik kesimpulan. Jurnal yang digunakan
hanya berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pencarian di Google Scholar menunjukkan bahwa terdapat 42.400 artikel yang berkaitan dengan kontribusi faktor kompensasi dan motivasi dalam menentukan kualitas kinerja tenaga kerja di organisasi. Dari jumlah tersebut, 15 artikel telah dipilih yang relevan dengan tema penelitian. Berikut adalah hasil pengolahan data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alya Putri Nabila, Irma Sari Octaviani (2025)	Pengaruh variabel pembiayaan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kab. Bekasi	Kuantitatif	Temuan studi ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Futari Mekah Utama di Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi
2.	Khoirunnisa Istiqomah, Bakaruddin, Yuslim (2025)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Inesa Graha Bangunan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi, disiplin, dan motivasi memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
3.	Surahman Pujianto, Monica Elizabeth	Pengaruh variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap	Kuantitatif	Studi ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variable kompetensi,

	(2024)	kinerja karyawan Bagian Pengiriman pada PT. X Cabang Cileungsi		kompensasi, dan kinerja kerja karyawan. motivasi
4.	Jeni Aina Putri, Ade Indah Sari, Teguh Setiawan (2024)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara	Kuantitatif	Studi ini menegaskan bahwa ketiga variabel ini memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.
5.	Tan Evan Tandiyono dan Danuarta Ananda Panca H (2023)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya	Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi, disiplin kerja, dan kualitas lingkungan kerja.
6.	Arifin, Magito, Didin Hikmah Perkasa, Wenny Desty Febrian (2023)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Jika kompensasi pada variabel tidak berpengaruh pada variabel kinerja, maka Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, namun konflik kerja belum terbukti memiliki dampak signifikan di PT. Karina Jakarta Utara.
7.	Bagas Satria Anggriawan, Endang Rusdianti, Djoko Santoso	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan Pemulihan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen	Kuantitatif	Studi ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel

	(2023)	afektif sebagai variabel intervening		tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek afektif. komitmen. Komitmen itu sendiri telah terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Uji mediasi mengungkapkan bahwa komitmen afektif dapat menjadi mediator dalam hubungan tidak langsung antara kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
8.	Euis Lestari Nurzakiah, Wenny Desty Febrian (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia)	Kuantitatif	Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin, motivasi, dan sistem kompensasi memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja kerja karyawan.
9.	Putri Aprillya (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervensi Pada Kecamatan Kota Wiyung Surabaya	Kuantitatif	ntitatif Studi ini mengungkapkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu,kompetensi dan kompensasi juga terbukti secara signifikan motivasi kerja, memengaruhi
10.	Ismail, Dina Hendiyani dan Zainuddin Iba (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Jambo Ayee	Kuantitatif	Studi ini mengungkapkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi dan kompensasi juga terbukti secara signifikan memengaruhi motivasi

		Kabupaten Aceh Utara		kerja, yang pada akhirnya sebagai faktor bertindak penentu
11.	Bayu Hanggono (2024)	Peran Strategis Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai.	Kuantitatif	Temuan studi ini menunjukkan pengaruh positif dari ketiga variabel ini terhadap kinerja kerja karyawan
12.	Yuddy Giovanna Priscilla dan Ferdianto Riady (2023)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur Kota Batam.	Kuantitatif	Studi ini mengungkapkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi dan motivasi pada tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.
13.	Muhammad Wahrudi, Suyanto (2024)	Analisis Motivasi Kompetensi Dan diterima karyawan secara bersama-sama yang Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Budaya	Kuantitatif	Studi ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja, tingkat kompetensi, dan kompensasi diterima karyawan secara bersama-sama memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, Budaya budaya dapat memediasihubungan antara Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja. Sementara itu, Budaya organisasi tidak bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara kompensasi karyawan danKinerja
14.	Jihan Nur Azizah, Wawan Prahiawan	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan	Tinjauan Literatur	Hasil penelitian pada 15 jurnal terpilih menunjukkan bahwa kompensasi kompetitif

	(2024)	pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan		yang adil telah terbukti secara signifikan memengaruhi dalam tingkat kinerja lingkungan organisasi
15.	Fanti Nurul Zaqiyah, Tasya Nailatal Istiqomah, Nur Fadilla, Prasetyo Hafid Mardianto, Riyan Sisiawan Putra (2023)	Pengaruh Kompensasi Tinja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Tinjauan Literatur	Studi ii mengungkapkan adanya hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan tingkat kinerja karyawan, karena dengan kompensasi dan motivasi, karyawan akan merasa lebih aktif dan antusias, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Hasil studi terhadap 15 jurnal terpilih menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Selain itu, motivasi yang efektif juga terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui arahan yang terstruktur, dukungan yang konsisten, dan umpan balik yang konstruktif. Interaksi antara faktor-faktor ini mencerminkan dinamika yang saling memengaruhi dalam meningkatkan kinerja kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan; ketika imbalan yang diberikan adil dan kompetitif, hal itu dapat mendorong peningkatan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Studi ini memberikan bukti tambahan yang konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain.
Alya dkk., (2025), Khoirunnisa dkk., (2025), Surahman dkk., (2024), Jeni dkk., (2024), Bagas dkk., (2023), Euis dkk., (2024), Putri (2024), Ismail dkk., (2024), Bayu (2024), Muhamad dkk., (2024), dan Fanti dkk., (2023). Ketika karyawan merasa dihargai melalui gaji, bonus, dan tunjangan lain yang sesuai, hal ini mendorong mereka untuk meningkatkan upaya dan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai berkontribusi pada kepuasan kerja yang mendorong pertumbuhan rasa tanggung jawab dan dedikasi di antara karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja, serta meningkatkan pergantian karyawan. Secara keseluruhan, manajemen kompensasi yang baik dapat menjadi alat yang ampuh untuk mendorong kinerja optimal dan mencapai kesuksesan perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki hubungan yang sangat penting dan mendesak dengan kinerja karyawan; motivasi merupakan komponen pendukung dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah sebuah proses yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang untuk

mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat dicapai ketika seorang pemimpin mampu memberikan motivasi tersebut melalui apresiasi dan pujian atas semua pekerjaan yang telah dilakukan. Semakin tinggi ekspektasi kerja yang dapat dipenuhi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan yang muncul sebagai hasil dari pengalaman kerja yang menyenangkan dan bermakna. Secara keseluruhan, temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan adalah dua hal yang saling terkait untuk bersama-sama menghasilkan tujuan organisasi. Motivasi dapat dipahami sebagai mekanisme mental yang mendorong individu untuk bertindak menuju pencapaian kebutuhan atau keinginan, serta mempertahankan perilaku tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kesenangan, kepuasan, atau kebutuhan akan prestasi (motivasi intrinsik), atau dipicu oleh aspek eksternal, seperti apresiasi, pengakuan publik, atau harapan sosial.

Kesimpulan dari penelitian ini tentu sejalan dengan pengamatan yang dilakukan oleh Alya et al., (2025), Khoirunnisa et al., (2025), Surahman et al., (2024), Euis et al., (2024), Ismai et al., (2024), Bayu (2024), Muhamad et al., (2024) dan Fanti et al., (2023). Dengan motivasi yang tinggi, karyawan tentu akan merasa lebih antusias, yang mendukung pencapaian hasil kerja terbaik perusahaan. Semakin baik Motivasi dari kinerja karyawan, berikan yang terbaik dalam bekerja untuk perusahaan. Tentu saja, minimnya motivasi dari perusahaan tanpa memberikan dukungan atau umpan balik yang konstruktif dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan bahkan penolakan dari karyawan. Oleh karena itu, motivasi yang seimbang yang berfokus pada pengembangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi adalah dua faktor penting yang saling terkait dan juga memiliki pengaruh kuat terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kepedulian terhadap keberlanjutan perusahaan. Kompensasi yang adil dan kompetitif (baik finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas kerja) memberikan kepuasan kerja, yang mendorong loyalitas dan antusiasme kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai (baik finansial maupun non-finansial) meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dengan semestinya, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sistem kompensasi yang transparan dan kompetitif dapat menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas, serta membangkitkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang tidak adil atau kompensasi yang tidak sesuai dapat mengurangi motivasi kerja dan berdampak negatif pada kinerja

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

karyawan. Dari sudut pandang lain, motivasi berperan dalam mendorong moral dan produktivitas.

Kombinasi sistem kompensasi yang efektif dan strategi peningkatan motivasi yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik (dorongan internal seperti kepuasan kerja, tujuan pribadi) maupun ekstrinsik (pengakuan, penghargaan), ketika motivasi kerja berada pada tingkat tinggi, karyawan cenderung lebih disiplin, kreatif, dan memiliki rasa tanggung jawab dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tujuan organisasi. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara optimal, sementara kompensasi yang adil dan memadai meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Motivasi kerja bertindak sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk menyelesaikan kewajiban dengan penuh tanggung jawab.

Individu yang termotivasi dalam organisasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena karyawan merasa terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dan dihargai atas prestasi mereka.

Jika motivasi dan kompensasi dikelola dengan baik, situasi ini mendukung terciptanya iklim kerja yang positif, memperkuat kinerja karyawan dan kelompok, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara komprehensif. Integrasi semangat kerja dan tujuan yang mendalam serta kompensasi yang memadai telah terbukti secara bersamaan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Perusahaan yang memperhatikan kedua aspek ini cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan budaya kerja yang lebih sehat. Kombinasi motivasi dan kompensasi dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, meskipun masih ada faktor lain di luar kedua variable ini yang juga berpengaruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada imbalan finansial, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan emosional karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Studi ini juga menekankan pentingnya manajemen untuk terus meningkatkan motivasi dan memberikan kompensasi yang kompetitif agar kinerja karyawan tetap optimal. Selain itu, strategi peningkatan kinerja harus dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan aspek lain seperti pelatihan dan disiplin kerja. Secara keseluruhan, motivasi dan kompensasi adalah kunci utama dalam membangun suasana kerja yang mendukung produktivitas sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sistem motivasi dan kompensasi saling melengkapi dalam mendukung peningkatan kinerja kerja karyawan. Keduanya saling melengkapi dan mendukung. Ketika karyawan merasa termotivasi dan menerima kompensasi yang adil, mereka cenderung berkinerja lebih baik. Manajemen harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara seimbang untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Motivasi dan kompensasi adalah dua faktor penting yang saling terkait dan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja kerja karyawan. Perusahaan perlu menciptakan sistem motivasi yang efektif dan

memberikan kesempatan yang adil kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syariah
Volume 7 Nomor 2 Januari 2026
ISSN (Online): 2714-6917
Halaman 1790-1803

DAFTAR PUSTAKA

Anggriawan, BS, Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Pengaruh kompetensi, pelatihan dan kompensasi terhadap karyawan. 16(1), 48–67.

Azizah, JN, & Prahiwan, W. (2024). Tinjauan Pustaka Sistematis: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Teknologi Bisnis dan Ekonomi, 1(3), 121–130. https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/about

Hanggono, B. (2024). Peran Strategis Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi, 3(1), 19–28. https://doi.org/10.37481/jko.v3i1.128

Hendiyani, D., & Iba, Z. (2024). TANAH JAMBO AYEE KABUPATEN ACEH UTARA.10(02), 105–118.

Nabila, AP, & Octaviani, IS (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. 2(2), 447–457.

Perkasa, DH, & Febrian, WD (2023). Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. 01(01), 24–33.

Seran, RW, Ariyani, I., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan Di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(1), 744–769. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2891

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Tinjauan Pustaka MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin,1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Sucipto, N., Rauf, R., Masmarulan, R., & Yunus, M. (2023). Pengaruh KompetensiDan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Antara Motivasi Kerja. 8(2), 415–422.

Syafitri, D., Kuswinarno, M., & Madura, UT (2024). Pengaruh dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. 2(11).

Tan Evan Tandiyono, & Danuarta Ananda Panca H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(2), 101–119. https://doi.org/10.59024/jumek.v1i2.77

Zaqiyah, FN, Istiqomah, TN, Fadillah, N., Mardianto, PH, & Putra, RS (2023).

Tinjauan Pustaka Sistematis; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap InerjaKaryawan Perusahaan. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2(1), 01–15.