

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

Rakuty Ardan Permadi¹, Novita Sari², Hidayat Jati³, Riyan Sisiawan Putra⁴, Nuzulul Fatimah⁵

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya^{1,2,3,4,5}

[3230023019@student.unusa.ac.id¹](mailto:3230023019@student.unusa.ac.id), [3230023023@student.unusa.ac.id²](mailto:3230023023@student.unusa.ac.id), [3230023061@student.unusa.ac.id³](mailto:3230023061@student.unusa.ac.id),
[riyan_sisiawan@unusa.ac.id⁴](mailto:riyan_sisiawan@unusa.ac.id), [nuzulul@unusa.ac.id⁵](mailto:nuzulul@unusa.ac.id)

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa gaji dan motivasi kerja memengaruhi tingkat kinerja karyawan; namun, kesimpulan dari penelitian yang ada masih bertentangan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana upah memengaruhi kinerja pekerja, bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja pekerja, serta bagaimana kedua faktor tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pekerja. Dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini mengumpulkan dan mengevaluasi artikel ilmiah dari Google Scholar berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebanyak sebelas publikasi yang relevan dan memenuhi persyaratan penelitian berhasil diidentifikasi setelah proses seleksi. Berdasarkan ringkasan temuan, gaji memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja dengan cara meningkatkan semangat tim dan kepuasan kerja. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja meningkatkan kinerja dengan mendorong peningkatan komitmen, hasil kerja, dan akuntabilitas profesional. Selain itu, ketika motivasi di tempat kerja dan kompensasi digabungkan, keduanya memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika diterapkan secara terpisah. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tujuan bisnis, gaji dan motivasi di tempat kerja merupakan isu strategis yang perlu dikelola dengan baik.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, systematic literature review.

ABSTRACT

Employee performance is crucial to an organization's success in achieving its goals. Several studies have found that salary and work motivation influence employee performance levels; however, the conclusions of existing research remain conflicting. Therefore, the purpose of this study is to investigate how wages affect employee performance, how work motivation affects employee performance, and how these two factors collectively affect employee performance. Using the Systematic Literature Review (SLR) method, this study collected and evaluated scientific articles from Google Scholar based on predefined inclusion and exclusion criteria. A total of eleven relevant publications that met the study's requirements were successfully identified following the selection process. Based on a summary of the findings, wages have a significant and positive influence on employee performance by enhancing team spirit and job satisfaction. The findings also indicate that workplace motivation improves performance by fostering increased commitment, work outcomes, and professional accountability. Furthermore, when workplace motivation and compensation are combined, they have a greater impact on employee performance than when applied separately. This study demonstrates that to improve employee performance and support business objectives, salary and workplace motivation are strategic issues that need to be managed effectively.

Keywords: compensation, work motivation, employee performance, human resource management, systematic literature review.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang membantu perusahaan meraih kesuksesan. Kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efisien menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi, bukan sekadar dari segi teknologi, modal, atau sumber daya lainnya. Kinerja tim yang optimal merupakan ciri khas dari manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kinerja seorang karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan berbagai variabel, seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan pertanggungjawaban dalam menyelesaikan tugas. Kinerja staf yang tinggi akan membantu meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Ada sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk penghasilan dan motivasi di tempat kerja. Kompensasi adalah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Menurut Hasibuan (2019), remunerasi dapat berupa berbagai hal, termasuk gaji, upah per jam, insentif, bonus, tunjangan, penghargaan, dan manfaat di tempat kerja. Kebahagiaan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan seharusnya meningkat jika gaji sudah sesuai dengan beban kerja. Di sisi lain, struktur remunerasi yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja.

Selain kompensasi, motivasi di tempat kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Di tempat kerja, motivasi mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri di tempat kerja mencerminkan motivasi, menurut teori hierarki kebutuhan Maslow. Karyawan yang sangat termotivasi cenderung menunjukkan semangat, dedikasi, inovasi, dan rasa tanggung jawab saat menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, motivasi di tempat kerja sering dianggap sebagai faktor penting yang mampu menghasilkan peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan remunerasi menjadi topik yang sangat menarik bagi para peneliti di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Teori ekspektasi (*expectancy theory*) menyatakan bahwa

ketika seseorang yakin bahwa usahanya akan diberi imbalan yang sepadan, ia cenderung akan berprestasi lebih baik. Menurut hipotesis tersebut, gaji dapat menjadi aspek penting dalam memotivasi karyawan dan, sebagai akibatnya, meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menunjukkan bagaimana peluang untuk naik jabatan, penghargaan, dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi karyawan serta mendorong peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja dan sistem remunerasi, menurut sejumlah penelitian empiris. Di sektor perbankan, Sari dan Rahardja (2020) menemukan bahwa gaji dapat meningkatkan kinerja pekerja. Temuan serupa dilakukan oleh Fanisitiya dan Budiyanto (2022), Mulyeni *et al.* (2023), serta Safitri dan Siska (2025), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh remunerasi dan motivasi kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lucky *et al.* (2022), pemberian gaji yang memadai juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Safiiah dan Putri (2025) serta Hairani *et al.* (2025) menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, temuan-temuan dari penelitian sebelumnya belum menghasilkan kesimpulan yang sepenuhnya konsisten. Imbron dan Aldy (2024) menemukan bahwa meskipun gaji saja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, hal itu menjadi berpengaruh jika dipadukan dengan disiplin di tempat kerja. Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Temuan-temuan yang saling bertentangan dari penelitian-penelitian ini menyoroti perlunya penyelidikan lebih lanjut untuk memahami sepenuhnya hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi di tempat kerja dan remunerasi memainkan peran penting dalam kemajuan manajemen sumber daya manusia. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang saling bertentangan karena berfokus pada beragam subjek, sektor bisnis, dan karakteristik organisasi. Akibatnya, pola hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi belum sepenuhnya dipahami. Oleh karena itu, diperlukan sebuah strategi yang mampu menggabungkan temuan-temuan penelitian sebelumnya guna mencapai kesimpulan yang lebih komprehensif, yang dapat digunakan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan manajerial.

Pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini untuk mencari, mengevaluasi, dan mengompilasi berbagai studi yang mengkaji bagaimana insentif dan upah di tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak motivasi di tempat kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menyajikan sintesis literatur terkini yang menggabungkan bukti empiris dari berbagai sektor organisasi, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan dalam penelitian ini, yang dilaksanakan secara rasional, empiris, dan sistematis, untuk mencari, mengevaluasi, dan mensintesis data penelitian mengenai dampak gaji dan insentif di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *Systematic Literature Review* (SLR), sebagaimana didefinisikan oleh Kitchenham dan Aprillia *et al.* (2021), adalah strategi untuk menelaah pustaka guna menemukan, mengevaluasi, dan menafsirkan temuan-temuan penelitian yang relevan demi menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penyusunan tinjauan pustaka yang lebih objektif, terstruktur, dan dapat direplikasi.

Penelitian ini menggunakan basis data Google Scholar sebagai sumber utama untuk tinjauan pustaka. Penelitian ini berfokus pada publikasi ilmiah yang membahas kinerja karyawan, motivasi di tempat kerja, dan gaji dalam kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Populasi penelitian mencakup semua artikel yang ditemukan melalui pencarian dengan menggunakan istilah “kompensasi,” “motivasi kerja,” dan “kinerja karyawan” dari tahun 2019 hingga 2024. Hasil pencarian awal mencakup lebih dari 15.700 artikel.

Pengambilan *purposive sampling*, yang dilakukan dengan memilih artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya, digunakan untuk menentukan sampel penelitian. Setelah melalui proses penyaringan dan evaluasi kualitas, 11 publikasi memenuhi kriteria tersebut dan dijadikan sebagai sumber data untuk penelitian ini.

Proses *Systematic Literature Review* (SLR) dalam penelitian ini mengikuti pedoman *planning*, *conducting*, dan *reporting* yang ditetapkan oleh Hormadia dan Putra (2021).

Perencanaan (*Planning*)

Tahap perencanaan mencakup penyusunan *Research Question* (RQ) yang akan digunakan sebagai panduan dalam proses pencarian, pemilihan, dan analisis literatur.

Tabel 1. Research Question

Kode	Pertanyaan Penelitian
RQ1	Apakah gaji memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan?
RQ2	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi di tempat kerja?
RQ3	Apakah kinerja karyawan bergantung pada gaji dan insentif di tempat kerja?

(Sumber: Hasil penyusunan peneliti, 2026)

Pelaksanaan (*Conducting*)

Tahap pelaksanaan mencakup mengidentifikasi literatur, memilih artikel, *quality assessment*, dan mengekstrak data. Pencarian artikel dilakukan di Google Scholar menggunakan kata kunci yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel 2. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria Inklusi	Kriteria Eksklusi
Penelitian yang membahas kompensasi, motivasi kerja, dan/atau kinerja karyawan	Penelitian yang tidak membahas variabel secara langsung
Artikel yang telah melalui proses <i>peer review</i>	Artikel yang belum melalui proses <i>peer review</i> atau tidak memiliki ISSN
Artikel yang diterbitkan pada tahun 2019–2024	Artikel yang diterbitkan sebelum tahun 2019
Artikel yang terindeksi SINTA 1-2	Artikel yang terindeksi SINTA 3-5 dan yang tidak terindeksi

(Sumber: Hasil penyusunan peneliti, 2026)

Setiap artikel yang ditemukan kemudian ditelaah menggunakan pendekatan *Quality Assessment* (QA) untuk memastikan bahwa makalah-makalah yang digunakan dalam penelitian ini berkualitas tinggi dan relevan.

Tabel 3. Quality Assessment

Kode	Kriteria Penilaian Kualitas
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019–2024?
QA2	Apakah jurnal membahas kompensasi, motivasi kerja, dan/atau kinerja karyawan?
QA3	Apakah jurnal memiliki DOI atau ISSN yang jelas?
QA4	Apakah jurnal terindeks SINTA satu atau dua?

(Sumber: Adaptasi Hormadia dan Putra, 2021)

Tabel 4. Hasil Pencarian Data

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Hasil
Google Scholar	Kata kunci: “kompensasi”, “motivasi kerja”, dan “kinerja karyawan”	Artikel terdeteksi: 15.700+; Artikel terseleksi: 30; Artikel memenuhi kriteria: 11

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026)

Pelaporan (Reporting)

Tahap pelaporan mencakup merangkum temuan penelitian dari artikel-artikel yang memenuhi kriteria seleksi. Sintesis tematik disertai dengan analisis deskriptif kualitatif merupakan teknik analisis data yang digunakan. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta dampak gabungan antara remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan tiga kategori yang menjadi dasar pengelompokan makalah-makalah yang lolos proses seleksi. Temuan-temuan dari sintesis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan dari studi ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebanyak sebelas artikel teridentifikasi memenuhi kriteria penelitian setelah melalui prosedur identifikasi, seleksi, dan evaluasi kualitas. Artikel-artikel tersebut berasal dari berbagai bidang organisasi, termasuk manufaktur, jasa, industri farmasi, perbankan, perdagangan, dan lembaga pemerintah. Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan memanfaatkan *Structural Equation Modeling* (SEM), regresi linier berganda, dan regresi linier sederhana.

Untuk memberikan gambaran komparatif mengenai penelitian yang telah diselesaikan, tabel di bawah ini merangkum penelitian-penelitian sebelumnya.

Tabel 5. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Penulis & Tahun	Variabel	Metode	Hasil Utama
Imbron & Aldy (2024)	Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Kuantitatif	Kompensasi tidak berpengaruh parsial, tetapi berpengaruh simultan dengan disiplin kerja.

Penulis & Tahun	Variabel	Metode	Hasil Utama
Hairani et al. (2025)	Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja	Kuantitatif	Motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
Sofyan et al. (2025)	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	PLS-SEM	Pengaruh remunerasi terhadap kinerja dapat diredam oleh motivasi.
Safih & Putri (2025)	Motivasi Kerja, Kinerja	Kuantitatif	Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Wibowo & Santoso (2022)	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan kompensasi.
Sulistiyori & Yerizal (2026)	Kompensasi, Kinerja	SLR	Kompensasi secara umum meningkatkan kinerja karyawan.
Safitri & Siska (2025)	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi.
Sari & Rahardja (2020)	Kompensasi, Kinerja	Kuantitatif	Kompensasi menjadi faktor utama peningkatan kinerja.
Mulyeni et al. (2023)	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Kedua variabel berpengaruh secara parsial dan simultan.
Fanisiya & Budiyanto (2022)	Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi.

Penulis & Tahun	Variabel	Metode	Hasil Utama
Lucky <i>et al.</i> (2022)	Kompensasi, Kinerja	Kuantitatif	dan kompensasi Kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

(Sumber: Data diolah, 2026)

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa insentif dan penghargaan di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menurut abstrak dari publikasi-publikasi yang ditelaah. Hanya satu dari penelitian yang ditelaah yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaji; penelitian-penelitian lainnya menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa gaji dan motivasi di tempat kerja tetap menjadi faktor penentu yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks bisnis.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil tinjauan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji. Penelitian yang telah dilakukan mendukung hasil-hasil tersebut oleh Mulyadi (2020), Sari dan Rahardja (2020), Lucky *et al.* (2022), Fanisitiya dan Budiyanto (2022), Mulyeni *et al.* (2023), serta Safitri dan Siska (2025), semua ini menunjukkan bahwa memberikan upah yang adil kepada para pekerja dapat meningkatkan produktivitas mereka, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Pengaruh ini terjadi ketika organisasi menggunakan sistem kompensasi untuk menghargai upaya para karyawannya. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi jika mereka merasa gaji yang mereka terima adil dan sepadan dengan kerja keras mereka. Hal ini mendorong peningkatan produktivitas, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Pernyataan ini sejalan dengan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2013), yang menyatakan bahwa remunerasi merupakan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Kinerja karyawan cenderung meningkat jika terdapat struktur imbalan yang lebih baik.

Menurut Imbron dan Aldy (2024), kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh gaji. Ketidaksiesuaian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor, seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan karakteristik pekerjaan, mungkin memengaruhi efektivitas kompensasi. Oleh karena itu, gaji tidak dapat dianggap sebagai satu-satunya pendorong kesuksesan karyawan.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya menerapkan sistem kompensasi yang memperhatikan unsur-unsur non-moneter meliputi rasa syukur, pengakuan atas prestasi, peluang untuk pengembangan profesional, dan suasana kerja yang positif. Mengandalkan insentif moneter saja tidak akan efektif strategi terpadu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyelidikan, kinerja karyawan secara terus-menerus dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Safiiah dan Putri (2025), Hairani *et al.* (2025), Mulyeni *et al.* (2023), Wibowo dan Santoso (2022), serta Sulistyorini dan Yerizal (2026), yang menunjukkan bahwa karyawan yang sangat termotivasi menunjukkan kinerja lebih baik daripada mereka yang tidak.

Motivasi di tempat kerja meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan semangat kerja, disiplin, kreativitas, serta motivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang termotivasi lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, rendahnya motivasi di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, komitmen terhadap organisasi, dan kualitas kerja.

Hasil-hasil ini mendukung teori dua faktor Herzberg dan hierarki kebutuhan Maslow, yang menjelaskan mengapa orang-orang termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin ketika harapan dan keinginan mereka terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini tidak hanya mencakup kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan sosial, seperti penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi di tempat kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara kinerja karyawan dan kompensasi. Menurut Sofyan, Handoko, Diatmika, dan Edastama (2025), sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan unsur kunci dalam memahami

bagaimana sistem remunerasi dapat memengaruhi kinerja secara paling efektif.

Ringkasan ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya berfokus pada langkah-langkah untuk secara konsisten meningkatkan motivasi karyawan, seperti program penghargaan, pelatihan, pengembangan karier, komunikasi yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang ramah. Program-program ini dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tinjauan terhadap berbagai publikasi, kompensasi dan motivasi di tempat kerja tampaknya merupakan unsur-unsur yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kedua karakteristik tersebut, menurut penelitian yang dilakukan oleh Fanisitiya dan Budiyanto (2022), Wibowo dan Santoso (2022), Mulyeni *et al.* (2023), serta Safitri dan Siska (2025).

Kompensasi merupakan aspek eksternal yang memberikan penghargaan atas prestasi karyawan, sebaliknya, motivasi di tempat kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk memberikan upaya terbaiknya. Ketika kedua aspek ini ditangani secara bersamaan, organisasi akan lebih mungkin meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sekaligus mencapai tujuan organisasinya.

Tinjauan tersebut juga menemukan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja sering kali diperkuat oleh motivasi kerja. Dengan kata lain, remunerasi yang efektif akan memberikan dampak yang lebih besar jika berhasil meningkatkan motivasi pekerja untuk bekerja. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya harus memprioritaskan upah yang kompetitif, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dapat merangsang dan mempertahankan motivasi karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pekerja diperlukan strategi komprehensif yang memadukan strategi motivasi jangka panjang dengan struktur kompensasi yang adil. Hasil-hasil ini mendukung pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan landasan bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih berhasil.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari *Systematic Literature Review* (SLR) terhadap 11 studi yang memenuhi persyaratan Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja dan kompensasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja dengan mendorong dedikasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Karyawan yang sangat termotivasi biasanya menunjukkan tingkat antusiasme yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang lebih kuat, dan kinerja yang lebih unggul. Temuan penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat didukung oleh gaji dan insentif kerja. Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan penelitian berikut ini dapat dijawab: kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh remunerasi; kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja; dan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara remunerasi dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil survei tersebut, perusahaan sebaiknya menyusun skema remunerasi yang kompetitif dan adil, yang mempertimbangkan baik remunerasi berupa uang maupun non-uang, serta sejalan dengan kontribusi para pekerja. Selain itu, perusahaan harus memupuk motivasi karyawan dengan memberikan penghargaan, peluang pengembangan karier, dan pelatihan, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong produktivitas karyawan.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang teoretis, terutama terkait hubungan antara kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi. Untuk mendapatkan sintesis hasil yang lebih mendalam, para peneliti di masa mendatang sebaiknya memperluas cakupan penelitian mereka dengan memasukkan variabel-variabel tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan. Mereka juga sebaiknya memanfaatkan sumber-sumber yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

- Aprillia, A. R., Cahyono, D., & Nastiti, A. S. (2021). Systematic Literature Review (SLR): Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis*, 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.25047/asersi.v1i1.2681>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fanisitiya, D., & Budiyanto. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Dana Cepat Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(5), 1–16.
- Imbron, & Aldy, H. L. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gana Sakti Indonesia Periode 2023 - 2024. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 115–128. <https://doi.org/10.35968/mpu.v14i2.1219>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hormadia, I., & Putra, A. (2021). *Systematic Literature Review: Kemampuan Berpikir Kreatif Pada Pembelajaran Matematika*. *Didactical Mathematics*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.31949/dm.v3i1.914>
- Lucky, R., Falah, I. N., Pramudia, S., Lubis, Y. A., Yustisiwo, Y., & Sharhana, Z. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-15)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyeni, S., Masitoh, I. S., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. ASM Bandung Barat. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEBS)*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1594>
- Safiih, A. R., & Putri, A. S. (2025). Dampak Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 38–51. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v15i1.1395>
- Sofyan, J. F., Handoko, P., Diatmika, A. A. K., & Edastama, P. (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi: Model Mediasi Kepuasan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 16(1), 61–72
- Rasyid, M., & Kurniawan, E. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 112–128. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.07>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sari, D. P., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–10.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi III, Cetakan Kedua)*. STIE YKPN.
- Sulistyorini, A. P., & Yerizal. (2026). *Literature Review: The Effect of Compensation on Employee Performance*. *Journal of Informatics, Education and Management (JIEM)*, 8(1), 1102–1114.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 20(3), 554–566. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa CV.

Citra Abadi Cargo Sidoarjo. Improvement:
Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2), 37–46.
<https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>

Hairani, H., & Wardi, W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan BP Batam. *Jurnal Manajemen*, 15(2).
<http://repository.unrika.ac.id/handle/123456789/498>