



# Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur

Cininta Nareswari Pratiwi<sup>1</sup>, Agung Zulfikri<sup>2\*</sup>

<sup>1-2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

\*Penulis korespondensi: [agung.zulfikri@upj.ac.id](mailto:agung.zulfikri@upj.ac.id)

**Abstract.** *This study was conducted to examine the effect of compensation on employee performance through a literature review approach. The background of this research is based on the importance of compensation as a factor that contributes to improving employee work outcomes. Compensation is not only considered as remuneration for work performed, but also as an element that can encourage motivation and productivity. The study applied a descriptive method using a literature review approach. The data used were secondary data obtained from 20 national scientific journals published since 2020, discussing compensation and employee performance. Data collection was carried out through library research by selecting, classifying, and reviewing relevant literature sources. Furthermore, the data were analyzed descriptively by interpreting findings from previous studies. The results indicate that 19 out of 20 journals reported a positive and significant relationship between compensation and employee performance. Therefore, it can be concluded that compensation plays an essential role in enhancing employee performance, making an effective compensation system a crucial aspect of human resource management.*

**Keywords:** *Compensation; Employee Performance; Human Resource Management; Literature Review; Work Productivity.*

**Abstrak.** Penelitian ini disusun untuk mengkaji bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja karyawan melalui metode *literature review*. Dasar dilakukannya penelitian ini berangkat dari peran kompensasi yang dinilai penting dalam mendorong pencapaian kerja pegawai. Kompensasi tidak semata dipahami sebagai balas jasa atas pekerjaan, tetapi juga sebagai unsur yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian memakai metode deskriptif dengan pendekatan kajian pustaka. Sumber data berasal dari data sekunder berupa 20 jurnal ilmiah nasional yang terbit minimal sejak tahun 2020 dan membahas topik kompensasi serta kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pustaka dengan tahapan memilih, mengelompokkan, dan menelaah referensi yang sesuai dengan topik penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dengan menafsirkan temuan dari penelitian terdahulu. Hasil kajian memperlihatkan bahwa 19 dari 20 jurnal menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat ditegaskan bahwa kompensasi menjadi elemen penting dalam peningkatan performa pegawai, sehingga perusahaan perlu menyusun sistem kompensasi yang efektif sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan; Kompensasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Kerja; Tinjauan Literatur.

## 1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan daya saing agar dapat mempertahankan keberlangsungan operasionalnya. Salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Dewi & Ardana, 2022).

Salah satu unsur yang kerap dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu kompensasi kerja. Kompensasi mencakup berbagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan. Bentuk

kompensasi bukan hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif, bonus, tunjangan, serta berbagai fasilitas dan penghargaan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Paongan et al., 2024).

Dalam praktiknya, kompensasi dipandang sebagai bagian dari instrumen yang berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia serta mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan (Wisanggeni et al., 2024). Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu menciptakan rasa puas, mendorong motivasi kerja serta mempererat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya berperan sebagai balas jasa, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja.

Lebih lanjut, sistem kompensasi yang dirancang secara tepat dapat menjadi faktor pendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Hal ini karena kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak nantinya terhadap perusahaan (Anindi & Prayogi, 2023). Oleh sebab itu, pengelolaan sistem kompensasi yang efektif menjadi hal krusial yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan tinjauan literatur, serta mengkaji berbagai temuan penelitian terdahulu terkait keterkaitan antara sistem kompensasi dengan kinerja karyawan dalam organisasi.

Manusia pada umumnya bekerja dengan tujuan memperoleh imbalan berupa upah sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dalam proses tersebut, karyawan akan semakin menghargai usaha dan kontribusi yang telah diberikan, sehingga hal ini dapat mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi dapat dipahami sebagai imbalan yang diberikan secara rutin dan dengan jumlah tertentu dari perusahaan untuk karyawan sebagai wujud apresiasi atas tenaga kerja yang telah diberikan. dalam rangka meraih tujuan organisasi. Pemberian kompensasi ini tidak hanya berperan sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu strategi yang digunakan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan produktivitas yang baik (Paongan et al., 2024). Adapun jenis-jenis kompensasi yang biasa diterapkan oleh perusahaan sebagai berikut (Sanaba et al., 2022).

Kompensasi dalam perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, seperti

gaji, tunjangan, komisi, bonus, tunjangan hari raya, serta berbagai pembayaran finansial lainnya sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, kompensasi tidak langsung juga dapat berupa manfaat finansial, namun tidak diberikan secara langsung kepada karyawan karena disalurkan melalui pihak ketiga. Contohnya adalah ketika perusahaan mendaftarkan karyawan dalam program jaminan kesehatan atau asuransi ketenagakerjaan sehingga karyawan dapat memperoleh perlindungan dan manfaat tanpa harus mengeluarkan biaya pribadi. Adapun kompensasi non-finansial merupakan bentuk penghargaan yang tidak berkaitan langsung dengan uang, tetapi tetap berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, jam kerja yang fleksibel, kesempatan cuti yang lebih luas, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan.

Selain berbagai jenis kompensasi, pemberian kompensasi juga memiliki sejumlah dampak yang ditimbulkan bagi perusahaan maupun karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik secara individu maupun keseluruhan, dapat memberikan dampak positif yang menguntungkan kedua belah pihak. Hal ini dapat berperan sebagai daya tarik bagi para pencari kerja, membantu perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, serta mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan bekerja dengan lebih giat. Di sisi lain, kompensasi juga mampu meningkatkan citra perusahaan dibandingkan dengan para pesaing serta mempermudah proses administrasi dan pemenuhan aspek hukum yang berlaku.

Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kinerja yang diperoleh organisasi, baik organisasi yang bersifat profit ataupun non-profit, dalam periode tertentu. Konsep kinerja tidak hanya memiliki fokus pada hasil akhir, tetapi juga meliputi proses dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja juga berhubungan langsung dengan sasaran strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta peran dalam perekonomian (Iskandar, 2022). Pada tingkat individu, kinerja menggambarkan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun beberapa faktor yang dapat memengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Rivaldo, 2022).

Faktor kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi karena berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong karyawan bekerja secara optimal. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, dukungan, serta komunikasi yang baik dapat memperkuat kepercayaan dan keterlibatan karyawan, sedangkan

kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, faktor kepuasan kerja juga berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan respons afektif dan evaluatif karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan senang atau tidak senang. Tingkat kepuasan yang tinggi biasanya ditunjukkan melalui meningkatnya antusiasme kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta kualitas kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta peluang pengembangan karier.

Faktor motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja, kurangnya inisiatif, dan rendahnya keterlibatan kerja.

Selanjutnya, faktor insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja tertentu. Pemberian insentif yang adil dan proporsional mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi karena memberikan penghargaan langsung atas hasil kerja yang dicapai.

Adapun faktor kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, kualitas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya standar kinerja yang jelas, perusahaan dapat mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dalam buku Robbins (2006) dijelaskan bahwa terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Pertama, kualitas kerja, yaitu tingkat baik atau tidaknya hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, karena aspek ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan maupun kemunduran perusahaan. Kedua, kuantitas kerja, yang menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang mampu dicapai karyawan dan biasanya diukur berdasarkan target yang telah ditentukan dalam perencanaan kerja. Ketiga, ketepatan waktu, yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Keempat, efektivitas penggunaan sumber daya, yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya perusahaan seperti dana, tenaga kerja, teknologi, dan bahan baku secara efisien guna menghasilkan kinerja yang optimal. Kelima, kemandirian, yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

secara mandiri tanpa mengabaikan pentingnya kerja sama tim. Keenam, komitmen kerja, yang mencerminkan tingkat keseriusan, tanggung jawab, serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode *literature review* dengan menggunakan pendekatan deskriptif (*descriptive literature review*). Tinjauan pustaka atau *literature review* merupakan bagian penelitian yang berisi kajian terhadap teori serta temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik sebagai dasar dalam membangun kerangka berpikir dan menganalisis permasalahan penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data yang akan digunakan berupa data sekunder yang bersumber dari berbagai literatur, khususnya jurnal-jurnal ilmiah yang dapat diakses melalui berbagai *database* akademik seperti Google Scholar dan Mendeley. Penelitian ini menggunakan sebanyak dua puluh jurnal ilmiah yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu dipublikasikan minimal tahun 2020, memiliki topik yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan, serta berasal dari jurnal nasional. Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu melalui studi kepustakaan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, dan menyeleksi literatur yang berhubungan dengan topik penelitian. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan, membandingkan, serta menginterpretasikan hasil penelitian terdahulu guna mendapatkan pemahaman yang menyeluruh mengenai keterkaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dari dua puluh jurnal dalam tinjauan literatur dengan topik kompensasi kerja dan kinerja karyawan, ditemukan bahwa rata-rata penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang tepat sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, fasilitas, maupun jaminan sosial lainnya. Hal ini didukung oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Trisila & Nawawi (2025), yang memiliki temuan bahwa strategi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan karena dengan tersedianya kompensasi yang layak maka karyawan akan merasa dihargai atas kerja kerasnya, sehingga ini dapat mendukung

karyawan untuk bekerja lebih giat supaya mencapai target yang nantinya akan diikuti dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

Lebih lanjut, hasil penelitian yang dijabarkan oleh Kamaludin (2025), menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara layak dan memadai mampu mendorong peningkatan semangat kerja dan meningkatkan kreativitas karyawan sehingga ini akan membuat kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya kompensasi maka karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Kemudian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi et al. (2026), menemukan bahwa sistem kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandi et al. (2022), mengungkapkan penelitian mengindikasikan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial secara parsial memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua bentuk kompensasi tersebut juga berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari hasil penelitian lain juga menemukan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu: Berkatillah et al. (2023), Ludin et al. (2023), Herin (2024), Alwi et al. (2024), Handia, (2023), Dewi & Susila (2021), KR et al. (2022), Utami et al. (2024), Abdurohim et al. (2022), Akhiryan & Ahmadi (n.d.), Iskandar (2022), Anindi & Prayogi (2023), Wahyudi & Rizqi (2023), Paongan et al. (2024), Dewi & Ardana (2022).

Namun meski begitu, temuan dari Daryanti & Widyastuti (2023) menyatakan tidak terdapat pengaruh antara kompensasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan seberapa besar atau kecilnya kompensasi yang diperoleh tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini merefleksikan bahwa karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Maka dari total dua puluh jurnal ilmiah terdahulu, dapat disimpulkan bahwa terdapat sembilan belas jurnal mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini secara konsisten menunjukkan bahwa kompensasi berperan cukup dominan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Kompensasi tidak hanya berperan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai stimulus yang mampu memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Kompensasi yang disalurkan secara adil dan proporsional cenderung mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal, baik dalam kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Hal ini sejalan teori yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja dan faktor insentif merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang berkelanjutan. Selain itu, konsistensi hasil dari berbagai penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwa kompensasi termasuk salah satu faktor yang relatif stabil dalam memengaruhi kinerja karyawan, meskipun diterapkan pada sektor dan kondisi organisasi yang berbeda. Hal ini memperkuat anggapan bahwa kompensasi merupakan elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu, dapat ditegaskan bahwa kompensasi memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk dan mendorong kinerja karyawan. Konsistensi temuan dari seluruh literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi bukan sekadar bentuk balas jasa, melainkan instrumen strategis yang mampu memengaruhi bagaimana karyawan bekerja, berkontribusi, dan mempertahankan kualitas kinerjanya.

Kompensasi yang diberikan secara tepat, baik berupa gaji maupun insentif, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lainnya mampu menciptakan dorongan internal bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks ini, kompensasi berfungsi sebagai sinyal apresiasi dari perusahaan terhadap kontribusi karyawan, yang pada akhirnya membentuk hubungan timbal balik yang produktif antara kedua pihak.

Lebih jauh, sistem kompensasi yang terstruktur dan berbasis kinerja tidak hanya memperkuat akuntabilitas individu, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif merupakan salah satu kunci dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia serta mendukung keberlanjutan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan disarankan untuk tidak memandang kompensasi semata sebagai kewajiban administratif, tetapi juga sebagai salah satu strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang berorientasi jangka panjang. Perancangan sistem kompensasi perlu mempertimbangkan aspek keadilan, daya saing, serta keterkaitannya dengan kinerja, sehingga mampu menciptakan rasa dihargai dan mendorong keterlibatan karyawan secara lebih mendalam.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan kompensasi finansial dengan kompensasi non-finansial secara seimbang. Lingkungan kerja yang kondusif, peluang pengembangan diri, serta pengakuan atas pencapaian karyawan merupakan elemen penting yang dapat memperkuat efektivitas sistem kompensasi secara keseluruhan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam. Hal ini diharapkan mampu membuka pemahaman yang lebih luas dan komprehensif mengenai bagaimana kompensasi berinteraksi dengan kinerja dalam beragam situasi organisasi yang berbeda-beda.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdurohim, A., Asir, M., Ragara, F., Rasyid, A., & Malindar, B. (2022). Analisis peran pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan migas nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4).
- Alwi, E. A., Rahman, R., & Darwin, L. O. A. (2024). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Anindi, D., & Prayogi, M. A. (2023). Peran kompensasi dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomis Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi (JEBMA)*, 3. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3n2.2626>
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8). <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323>
- Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *OPTIMAL*, 20, 27–42.
- Dewi, D. A. P. A. C., & Susila, G. P. A. J. (2021). Peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p02>
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 230–254.
- Handia, A. B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Lampung (BPD) Kantor Cabang Metro. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(1).
- Herin, T. L. (2024). Strategi peningkatan kinerja pegawai melalui peran kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi (studi empiris pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari). *Journal of Management and Business Accounting*, 2, 68–79.
- Iskandar, M. R. (2022). Kajian tentang peran kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management*, 5.

- Junaidi, A., Haris, A., Subekti, H., Wahyuni, F., & Udin, U. (2026). The effects of compensation and work motivation on turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Multidisciplinary Science Journal*, 8(4). <https://doi.org/10.31893/multiscience.2026233>
- Kamaludin, K. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 524–537. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.573>
- KR, M. Y. A. R. A., Cakranegara, P. A., Mulyadi, M., & Haryono, M. A. A. (2022). Analisis peran kompetensi, gaya kepemimpinan suportif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur nasional. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3078–3085.
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>
- Paongan, V., Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Sumber Gratia Mandiri di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 471–477. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf peningkatan kinerja karyawan* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja. *FAIR: Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tabah Akhiryan, M., & Ahmadi, M. A. (n.d.). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.
- Trisila, J., & Nawawi, T. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan K3Mart Banten. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 51–59. <https://doi.org/10.24912/jseb.v3i1.35692>
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. K. D. A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan LPD Pakraman Pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 33–43. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i1.1575>
- Wahyudi, O. A., & Rizqi, M. A. (2023). Peran kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan Tjuan Koffie n Talk. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(3), 5425–5434.
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literatur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i3.4630>