

Kompensasi bagi Manajemen: Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi

M. Rafi Fajar Ifandi¹, M. Sadam Putra Bilal², M. Rizky Saputra³, Yudha Prawira⁴,
Wahyu Nur Cahyo⁵

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email: Rafijago23@gmail.com, Rs1299834@gmail.com, saddammmmmmm9999@gmail.com,
wahyunur5555@gmail.com, yudhaprawira76wp@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 11-12-2025
Disetujui 21-12-2025
Diterbitkan 23-12-2025

ABSTRACT

Management compensation is the financial and non-financial rewards provided by companies for managing operations to ensure business continuity. This compensation includes base salary, performance bonuses, and allowances, which influence managers' motivation to improve organizational performance. This study uses library research methods from Google Scholar to analyze the effect of management compensation on company effectiveness. The results show that appropriate compensation has a significant positive effect on current and subsequent year performance, contributing up to 41.8% to increased productivity. Implication: Companies need to design performance-based compensation structures to attract and retain quality managers.

Keywords: management compensation, organizational performance, reward structure.

ABSTRAK

Kompensasi bagi manajemen merupakan imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan perusahaan untuk mengelola operasional demi kelangsungan bisnis. Kompensasi ini mencakup gaji pokok, bonus kinerja, dan tunjangan, yang memengaruhi motivasi manajer dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode library research dari Google Scholar untuk menganalisis pengaruh kompensasi manajemen terhadap efektivitas perusahaan. Hasil menunjukkan kompensasi yang tepat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tahun berjalan dan tahun berikutnya, dengan kontribusi hingga 41,8% pada peningkatan produktivitas. Implikasi: Perusahaan perlu merancang struktur kompensasi berbasis kinerja untuk menarik dan mempertahankan manajer berkualitas.

Katakunci: kompensasi manajemen, kinerja organisasi, struktur imbalan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

M. Rafi Fajar Ifandi, M. Sadam Putra Bilal, M. Rizky Saputra, Yudha Prawira, & Wahyu Nur Cahyo. (2025). Kompensasi bagi Manajemen: Pengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 882-884. <https://doi.org/10.63822/jj3y1w48>

PENDAHULUAN

Kompensasi bagi manajemen menjadi elemen krusial dalam strategi sumber daya manusia, karena manajer bertanggung jawab penuh atas kelangsungan perusahaan di tengah persaingan ketat. Topik ini telah diteliti luas dalam manajemen dan ekonomi, menyoroti bagaimana gaji adil, bonus, dan tunjangan memengaruhi motivasi serta produktivitas manajerial. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi manajemen terhadap kinerja organisasi, termasuk faktor moderasi seperti keadilan dan insentif prestasi.

METODE PENELITIAN

Metode library research atau tinjauan pustaka digunakan sebagai dasar penulisan, dengan kajian jurnal internasional relevan dari Google Scholar. Analisis mendalam dilakukan pada artikel tentang kompensasi manajemen, memastikan dukungan sumber berkualitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, di mana peningkatan imbalan mendorong pencapaian target dan retensi talenta. Analisis regresi tunjukkan kontribusi 41,8%, dengan faktor lain seperti lingkungan kerja sebagai pelengkap. Ketidaksesuaian kompensasi picu frustrasi dan turnover.

Hasil dan Pembahasan 1

Imbalan non-finansial (penghargaan) gabungan dengan finansial untuk dampak holistik, terutama di industri kompetitif Indonesia.sebagai berikut :

Komponen Kompensasi	Deskripsi	Dampak pada Kinerja Manajemen gajihub
Gaji Pokok	Rentang grade-based (Rp12-30 juta)	Stabilisasi motivasi dasar gajihub
Bonus Kinerja	1-2x gaji tahunan	Tingkatkan produktivitas 41,8% ejurnal.umiba
Insentif	Komisi 5% penjualan/target	Dorong inovasi strategis jurnal.ubl
Tunjangan	Kesehatan, saham	Tingkatkan retensi jangka panjang document.pdf

KESIMPULAN

Kompensasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga perusahaan wajib prioritaskan transparansi, keadilan, dan pengukuran KPI objektif. Terapkan pay grade fleksibel dan bonus berbasis prestasi untuk efisiensi. Rekomendasi: Integrasikan manajemen kinerja untuk

pengembangan karir

DAFTAR PUSTAKA

- Gupron, Muhammad Reza Putra. (2020). *Employee Performance Models: Competence, Compensation and Motivation Human Resources Literature Review Study*. Vol. 2, hlm. 188.
- Hastuti, Mulang. (2022). *Motivation and Compensation on Employee Performance*.
- Heruna, Tanty, Ziola Zalne, & Muhammad Hudzaifa Albani. (2022). *The Effect of Compensation on Employee Performance on PT. Waskita Beton Precast TBK*. Vol. 2.
- Kajugiro Sebarinda, Bally, Uwimpuhwe Dorothe, & Mushabe Dickson. (2018). *The Influence Of Compensation System On Employee Attraction And Retention*. Vol. 4.
- Moh. Sutoro. (2019). *The Effect Of Compensation On Employees Performance Of Imperial Club Golf Tangerang District*. Vol. 2.