

Model Kinerja Karyawan: Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM)

Juhaeroh¹⁾, Siti Oni Isnenti²⁾, Dian Wirtadipura³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

juhaeroh90@gmail.com¹⁾, sitionii3@gmail.com²⁾, dianwirtadipura@primagraha.ac.id³⁾

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh pimpinan. Seorang pimpinan / manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing manajer agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu motivasi dan kompensasi. Motivasi sangat diperlukan oleh sebagai dorongan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kompensasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, adapun pemberian kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas lainnya. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci

Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi

Employees are one of the most critical elements in the company in achieving company goals. Employee performance is influenced by several factors that leaders need to know. A leader/manager must understand the strengths and weaknesses of each manager to maximize potential and minimize employee deficiencies. Factors that influence an employee's performance are motivation and compensation. Motivation is needed as an encouragement to be able to improve performance. Compensation can affect employee performance, while compensation can be in the form of money or other facilities. Compensation is given as a form of appreciation for the performance and responsibilities of employees at work.

Keywords

Employee Performance; Compensation; Motivation

PENDAHULUAN

Perusahaan dikelola dan digerakkan oleh Sumber Daya Manusia, tentunya tuntutan kinerja yang optimal merupakan tujuan utama perusahaan agar dapat dijalankan sesuai dengan visi misi perusahaan. Untuk dapat melihat kinerja karyawan perlu adanya riset atau penelitian ilmiah untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, motivasi dan kompetensi.

Seorang karyawan adalah komponen yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan proses produksi hingga distribusi. Dalam bekerja, karyawan sangat membutuhkan dorongan dan motivasi dari seorang manajer maupun karyawan lain. Bekerja sama dengan saling memberi semangat dan motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah diperlukan karena dengan bekerja sama pekerjaan akan lebih efektif dan efisien. Motivasi adalah sebuah dorongan, pancingan, atau sebuah insentif yang dibutuhkan seseorang agar dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi kepada karyawan adalah salah satu faktor yang harus selalu dilakukan oleh seorang manajer bersama dengan faktor manajerial lainnya. Selain menjadi seorang leader, seorang manajer juga harus menjadi teman sekaligus motivator bagi setiap karyawannya.

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuannya, sehingga, mereka harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) organisasi yang dipandang sebagai sumber penting. Organisasi diharapkan untuk selalu menjaga tenaga kerja yang terlatih dengan baik dan efektif (Nimalathasan, 2012). Seluruh perusahaan sangat menginginkan karyawannya dapat meningkatkan kinerja karena keterkaitan dengan pencapaian keberhasilan perusahaan ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job

performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan. b. Faktor motivasi Selain itu indikator - indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) : a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka pro-gram kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus

dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012, p.118; Sofyandi, 2008, p.159).

Tujuan Pemberian Kompensasi menurut Rachmawati (2008, p.144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas: Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada: Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
3. Adanya keadilan: Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
4. Perubahan sikap dan perilaku: Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
5. Efisiensi biaya: Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
6. Administrasi legalitas: Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

Motivasi

Menurut (Griffin & Moorhead, 2013), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif.

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryono, 2003) sebagai berikut:

- 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran
- 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia

untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khususnya dilingkup MSDM. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah yang dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa Kajian literatur adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan (Siwantara, 2012).

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau sumber yang berkaitan dengan topik yang diangkat dalam penelitian. Kemudian menggunakan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang diperoleh. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan fakta, kemudian menganalisis fakta tersebut, tidak hanya mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah

cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penjabaran diatas dapat disimpulkan hubungan kompensasi dan kinerja merupakan faktor yang saling berhubungan. Semakin banyak kompensasi yang diterima akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hubungan atau pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan ini sejalan dengan artikel sebelumnya di antaranya, adalah: Kompensasi: (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017).Kinerja karyawan: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, salah satunya adalah (Robbin, 2008), bahwa; (1) motivasi merupakan faktor urgen dalam suatu perusahaan yang berguna sebagai alat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ingin didapatkan; (2) Motivasi memiliki dua tujuan yang utama yaitu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan perusahaan; dan (3) motivasi akan menjadi efektif apabila diberikan kepada seseorang yang memiliki kepercayaan diri untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam suatu perusahaan.

Kinerja merupakan suatu faktor tercapainya suatu tujuan pada sebuah perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggi dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan yang mana semakin termotivasi makin terpacu untuk meningkatkan kinerjanya, Sehingga motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang berbanding lurus.

Hubungan atau pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan ini sejalan dengan artikel sebelumnya di antaranya, adalah: Motivasi: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), dan (Chauhan et al., 2019). Kinerja karyawan: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Prayetno & Ali, 2017), (Ridwan et al., 2020), (Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, 2017) dan (Agussalim, Ayu Rezkiana Putri, et al., 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat di simpulkan untuk membangun hipotesis guna untuk riset selanjutnya. 1) Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan / Pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain yang belum disebutkan dalam artikel ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agussalim, M., Ayu Rezkiana Putri, M., & Ali, H. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Agussalim, M., Kristin, M., & Ali, H. (2016). Role of revolving loan program community national urban self (PNPM MP) against poverty prevention in Padang. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88–96.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Djoko Setyo Widodo, P. Eddy Sanusi Silitonga, & H. A. (2017). Organizational Performance: Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*.
- Elmi, F., Setyadi, A., Regiana, L., & Ali, H. (2016). Effect of leadership style, organizational culture and emotional intelligence to learning organization: On the Human Resources Development Agency of Law and Human Rights, Ministry of Law and Human Rights. *International Journal of Economic Research*.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., Solahudin, M., Dwiwarman, D. A., Waskita, N. I. D., ... & Purwanto, A. (2021). The effect of organizational commitment and work environment on job satisfaction and teachers performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(7), 109-117.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Harini, S., Hamidah, Luddin, M. R., & Ali, H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
<https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–20.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muljani, N. (2002, September). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nimalathan, Balasundaram. 2012. *Job Satisfaction and Employee's Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka*. (diakses 12 Januari 2012).
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260195>
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Ali, H. (2017). Effect Of Compensation And Job Insecurity On Employee Engagement (Study On Employee Of Business Competition Supervisory Commission Secretariat). *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/4139>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017a). International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017b). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*.
- Sardjijo, S., & Ali, H. (2017). Integrating Character Building into Mathematics and Science Courses in Elementary School. *International Journal of Environmental and Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s10648-016-9383-1>
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87.
- Sastrohadwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2*. Jakarta: Bumi
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-

23

- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suriadarma, E., David Ramdansyah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97-109.
- Thanh Nguyen, P., Ali, H., & Agung Hudaya. (2019). Model Buying Decision And Repeat Purchase: Product Quality Analysis (Case Study of Bank Permata Syariah Jakarta KPR Financing Customers). *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1.29>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada