



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

Djoko Setyo Widodo¹, Andri Yandi²

¹Dosen Universitas Gunadarma Jakarta Indonesia, djokosetyowidodo@gmail.com

²Dosen Univeristas Batanghari Jambi, andriyandi.ali@gmail.com

Corresponding Author: Djoko Setyo Widodo¹

Abstrak: Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu diketahui oleh seorang manajer. Manajer harus mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing manajer agar dapat memaksimalkan potensi dan meminimalisasi kekurangan pada karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan ialah motivasi, kompensasi, dan kompetensi. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia membutuhkan dorongan atau pancingan agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya. Kompetensi setiap karyawan yang berbeda juga menjadi salah satu faktor baik buruknya kinerja seorang karyawan. Kompetensi pada setiap karyawan harus ditingkatkan guna mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kompensasi dapat berupa uang atau fasilitas lainnya. Kompensasi diberikan sebagai balas upah oleh perusahaan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, kompetensi, Kompensasi dan Motivasi

PENDAHULUAN

Kinerja Suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja seluruh karyawannya. Dalam hal ini, manajer atau direktur suatu perusahaan harus mengetahui seberapa baik kinerja karyawannya dalam bekerja. Maka dari itu diperlukan sebuah riset atau penelitian dalam rangka mengetahui aktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti contohnya yaitu, motivasi, kompetensi dan kompensansi.

Seorang karyawan adalah komponen yang paling penting dalam sebuah perusahaan untuk melaksanakan proses produksi hingga distribusi. Dalam bekerja, karyawan sangat 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. Nemun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam diri karyawan itu sendiri berupa kompetensi yang terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhannya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, artikel ini akan membahas rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 2) Apakah kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Apakah motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009).

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 (Mangkunegara, 2011). Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya

yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Yang dapat diukur melalui 1) Kemampuan teknis; 2) Kemampuan konseptual; 3) Tanggung Jawab; 4) Inisiatif; dan 5) Kemampuan hubungan interpersonal.

Kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ali et al., 2016), (Prihartono & Ali, 2020), (Ansori & Ali, 2017), (Harini et al., 2020), (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), (Brata, Husani, Hapzi, 2017), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Agussalim, Kristin, et al., 2016), (Ali et al., 2016), (Desfiandi et al., 2017), (Sulaeman et al., 2019), (Ansori & Ali, 2017), (Djojo & Ali, 2012), (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).

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya.

Istilah *competencies*, "*competence*", dan "*competent*" yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata "*competence*" sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun, dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, berdasarkan bagaimana kerangka perusahaan tersebut.

Kompetensi setiap karyawan menjadi salah satu modal penting bagi suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki potensi kompetensi yang bagus akan berdampak positif dalam proses produksi karena memiliki kinerja yang baik. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda sehingga tugas manajer adalah mengawasi dan meningkatkan terus kompetensi setiap karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Wibowo (2007:324) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Siwantara, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) yang menunjukkan juga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi salah satu bagian urgen dalam suatu perusahaan yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan atau sasaran yang akan dicapai (Robbins, 2008). Selain itu, dalam motivasi kerja terdapat dua tujuan utama dalam diri individu, yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang diberikan kepada setiap karyawan hanya akan efektif dan bekerja manabila di dalam diri seseorang itu terdapat keyakinan untuk maju dan terus berkembang dalam perusahaan.

Setiap karyawan memiliki kompetensi diri yang berbeda dan tentu dapat diandalkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi menjadi salah satu modal penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara giat dan profesional. Kompetensi ini tentu harus terus ditingkatkan sehingga ke depan karyawan dapat berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan. Kompetensi ini menjadi salah satu modal penting bagi setiap karyawan agar berkontribusi secara profesional dan totalitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kompetensi adalah karakteristik yang menjadi dasar seseorang dalam bekerja atau karakteristik dasar seorang individu yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, superior, atau bekerja prima di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2012). Kompetensi menjadi dasar seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga, karyawan perlu terus menyesuaikan diri agar bisa berkembang sehingga memenuhi standar kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kompetensi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Ansori & Ali, 2017), dan (Ridwan et al., 2020).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Nah, berikut ini dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan:

- a) Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
- b) Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- c) Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
- d) Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
- e) Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Kompensasi atau gaji menurut para ahli adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Balas jasa ini dapat berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Besaran kompensasi ini biasanya ditentukan oleh karyawan dan perusahaan sebelumnya di awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui seberapa besar kompensasi yang ia dapatkan. Besaran kompensasi bisa berbeda tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing karyawan. Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Kompensasi langsung (direct compensation). Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan,

insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
- 2) Kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Menurut Sofyandi (2008), kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah, pelayanan kesehatan gratis, dll.

Kompensasi juga menjadi faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan harus melakukan komunikasi dengan karyawan untuk menentukan besaran kompensasi yang akan didapat agar karyawan bekerja dengan profesional. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia akan bekerja, yang akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan. Selain itu, kompensasi yang layak juga akan menentukan keberlangsungan suatu perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan.

Kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Pratomo, et al., 2017), dan (Purba et al., 2017).

Tujuan Kompensasi dari Perusahaan untuk Karyawan

Selain dampak-dampak positif yang bisa perusahaan dapatkan, tentu perusahaan juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Berikut adalah beberapa tujuan kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya:

- a) Mempertahankan Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.
- b) Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas. Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.
- c) Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan

seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

- d) Mengefisiensi Biaya. Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.
- e) Memenuhi Administrasi Legalitas. Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
- f) Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik. Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi.

Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi berarti penghargaan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Dengan begitu, kepuasan karyawan atas kompensasi yang didapatkan adalah ketika sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan yang diterima, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas lain sebagai balas jasa atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan.

Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang berbeda-beda, seperti gaji, tunjangan, dan bonus lainnya. Gaji adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya (Kadarisman, 2012). Tingkat gaji dalam suatu perusahaan sangat penting karena memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memikat dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan posisi kompetitif dalam pasar produk.

Tunjangan adalah penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Kadarisman, 2012). Tunjangan ini diberikan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab sosial dan pelayanan perusahaan terhadap karyawannya untuk memberikan rasa aman dalam kebutuhan finansial.

Bonus adalah kompensasi insentif. Bonus akan didapat karyawan yang mampu bekerja lebih sehingga tingkat produksi yang baru dapat terlampaui (Kadarisman, 2012). Bonus diberikan dalam bentuk uang tunai dan diberikan atas dasar besaran laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pembayaran bonus dan tunjangan biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode yang sama. Gaji, tunjangan, dan bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi

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.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan teori Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan bahwa orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang dengan sungguh-sungguh. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang sering kali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Statemen ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut Weiner (1990) motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Sedangkan Imron (1966) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental seorang manusia yang memberikan energi dorongan dalam kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan pribadi atau kelompok atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari definisi yang telah dipaparkan diatas, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seorang individu kearah suatu tujuan tertentu; suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik; sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan; mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi mendorong timbulnya perilaku yang mempengaruhi serta merubah sifat dan perilaku aslinya. Fungsi tersebut adalah:

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambat suatu pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat berprestasi tinggi dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu rangkaian sikap atau nilai-nilai yang positif yang memengaruhi individu untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih baik. Sikap dan nilai-nilai positif tersebut membuat seorang individu berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Sejatinya, motivasi dimiliki oleh setiap manusia pada dirinya masing-masing. Motivasi merupakan rasa yang unik serta pemikiran dan pengalaman masa lalu. Motivasi selalu dibutuhkan agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya secara konsisten.

Motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan individu (Winardi, 200).

Motivasi ialah sebagai proses yang menjelaskan intensitas dan arah ketekunan seorang manusia untuk mencapai tujuan hidup (Robbins, 2008). Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan 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.

Manajer sebagai pemimpin dalam suatu perusahaan harus menjadi motivator bagi para karyawannya. manajer/pemimpin perusahaan harus memerankan diri sebagai supervisor yang baik bagi karyawannya, agar karyawan dapat bekerja dengan motivasi dan produktivitas yang tinggi (Ali, 2010).

Motivasi merupakan proses atau tindakan yang dapat memberi inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Pada latar belakang tujuan pekerjaan ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku karyawan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kepuasan pencapaian, kebutuhan ekonomi, dan nilai menghormati/menghargai. Karyawan akan lebih produktif jika termotivasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam mendapatkan motivasinya sehingga manajer perlu mengetahui sifat dan karakter dari karyawannya agar dapat memberikan motivasi bagi karyawannya. Motivasi dalam sebuah proses produksi berguna sebagai pemberi semangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi sebuah perusahaan agar tetap dapat bertahan.

Motivasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Bastari et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai et al., 2017), dan (Chauhan et al., 2019).

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 di lingkup 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

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi dan kinerja sudah banyak dibahas oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah Wibowo (2007:324) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sementara itu Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) yang menunjukkan juga bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kompetensi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompetensi seorang karyawan, dimana kompetensi itu menunjang untuk bekerja lebih baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompetensi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus.

Hubungan atau pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan ini sejalan dengan artikel sebelumnya di antaranya, adalah: Kompetensi: (Ansori & Ali, 2017), dan (Ridwan et al., 2020). 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).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi dan kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya adalah Nawawi (2003) yang mengatakan bahwa bagi organisasi/perusahaan, kompensasi berarti penghargaan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan bersama, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Lalu ada Kadarisma (2003) yang menyebutkan bahwa Gaji adalah sebuah bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus.

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).

3. 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.

Ada satu peneliti yang bernama Winardi (2002:1) menyebutkan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang memiliki arti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan

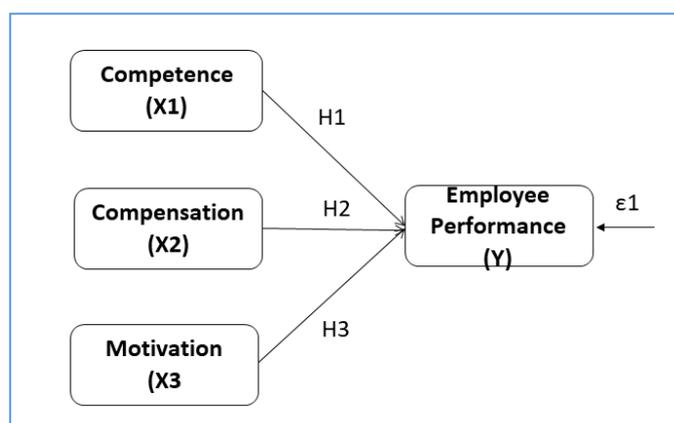
semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan individu.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak motivasi seorang karyawan, baik itu motivasi untuk bekerja, mencari uang dan atau menghidupi keluarganya, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang motivasi dan kinerja itu 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).

Conceptual Framework:

Berdasarkan Kajian teori dan hubungan antar variabel maka model atau Conceptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual frame work

Kompetensi (X1), *Kompensasi* (X2) dan Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain dari tiga variabel exogen ini yang mempengaruhi kinerja karyawan(y), masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- 1) lingkungan kerja (x4): (Purba et al., 2017), (Sardjijo & Ali, 2017);
- 2) budaya kerja (x5): (Harini et al., 2020), (Elmi et al., 2016); dan
- 3) Prestasi Kerja (X6): (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a), (Thanh Nguyen et al., 2019), (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017b), dan (Riyanto, Sutrisno, et al., 2017a).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat di simpulkan untuk membangun hipotesis guna untuk riset selanjutnya.

- 1) Kompetensi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- 2) Kompensasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 3) Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Saran

Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan atau Kinerja Pegawai pada semua tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain yang belum disebutkan dalam artikel ini yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- Ali, H (2010). *Sistem Informasi Bisnis "SI-Bis" Dalam Prospektif Keunggulan Kompetitif*. Jambi: www.hapzi.com.
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Amin, N. M. (2015). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1-7.
- Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v15i1.198>
- Bastari, A., -, H., & Ali, H. (2020). DETERMINANT SERVICE PERFORMANCE THROUGH MOTIVATION ANALYSIS AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201108>
- Brata, Husani, Hapzi, B. H. S. A. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.42>
- Cresswel, J. (1998). *Qualitatif Inquiry and Research Design*. California: Sage Publications, Inc.
- Desfiandi, A., Desfiandi, A., & Ali, H. (2017). Composite Stock Price Index (IHSG) Macro Factor in Investment in Stock (Equity Funds). *International Journal of Economics and Financial Issues*.
- Djojo, A., & Ali, H. (2012). Information technology service performance and client's relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). In *Archives Des Sciences*.
- 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*.

- <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3.9>
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5-6.
- 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*.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 25-27.
- 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*.
- 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*.
- Prihartono, & Ali, H. (2020). The promises ethics and marketing concept strategy as a competitive advantage on private higher education (A survey on perception of product attributes and promotion mix in Indonesia). *Talent Development and Excellence*.
- 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*.
- 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>
- Rivai, A., Suharto, & Ali, H. (2017). Organizational performance analysis: Loyalty predictors are mediated by work motivation at urban village in Bekasi City. *International Journal of Economic Research*.
- 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*.
- Rangga Mahardhika, D. H. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-4.
- Ridwan Isya Luthfi, H. S. (2014). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 2-3.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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>
- Sulaeman, A. S., Waluyo, B., & Ali, H. (2019). Making dual procurement and supply chain

operations: Cases in the Indonesian higher education. *International Journal of Supply Chain Management*.

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>