



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 5806-5816

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Kompensasi Dalam Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Muhammad Zein Erian^{1✉}, Axel Aryo Widikdo²

Manajemen Universitas Pembangunan Jaya

Email: zeinerian18@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan bisnis. Artikel ini membahas konsep kinerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, dan strategi perusahaan untuk meningkatkannya. Dengan merujuk pada definisi kinerja oleh Mathis dan Jackson (2011), penelitian menyoroti pentingnya disiplin kerja, kompensasi yang sesuai, jumlah pekerjaan, dan status kehadiran dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk disiplin kerja yang rendah, besarnya gaji dan tunjangan, serta kurangnya efisiensi waktu. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dan memberikan kompensasi yang memotivasi karyawan. Motivasi dan kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja, memacu semangat berprestasi, dan mencapai tujuan perusahaan. Ketika perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, produktivitas secara keseluruhan meningkat, mendukung daya saing global. Motivasi dan kompensasi menjadi instrumen utama dalam mendorong karyawan untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian integral dari manajemen umum, memainkan peran dominan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompensasi, Manajemen Sumber Daya Manusia*

Abstract

Employee performance in an organization plays a crucial role in achieving business goals. This article explores the concept of performance, influencing factors, and corporate strategies to enhance it. Referring to the definition of performance by Mathis and Jackson (2011), the research highlights the importance of work discipline, appropriate compensation, workload, and attendance status in determining the level of employee performance. Low employee performance can be attributed to various factors, including low work discipline, the size of salaries and benefits, and inefficient time management. To address these challenges, companies need to optimize human resources and provide motivating compensation. Motivation and compensation play a crucial role in improving performance, fostering a sense of achievement, and achieving corporate goals. When companies have high-performing employees, overall productivity increases, supporting global competitiveness. Motivation and compensation serve as key instruments in encouraging employees to achieve higher performance. Human resource management is an integral part of general management, playing a dominant role in achieving organizational goals.

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Compensation, Human Resource Management*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok individu di dalam suatu entitas organisasi atau perusahaan diizinkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, untuk bertindak secara sah tanpa melanggar peraturan, dan selaras dengan norma serta praktik yang umumnya diterapkan, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. (Mathis dan Jackson, 2011). Dapat dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan maka semakin sulit perusahaan mencapai tujuannya.

Adapaun rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja pada karyawan, besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, jumlah pekerjaan yang dilakukan, dan status kehadiran. Dalam penggunaan waktu yang tidak efisien disaat melakukan pekerjaan juga dianggap juga sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017).

Mengingat tugas strategis sumber daya manusia sangat penting, seharusnya perusahaan perlu memanfaatkannya seefektif mungkin untuk mencapai kinerja bisnis yang unggul. Salah satunya adalah memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi dengan sesuai terhadap karyawan atas usahanya mengatasnamakan

perusahaan. Hal tersebut karena masing-masing orang yang kerja mempunyai alasan tersendiri, serta ada manfaat dan manfaat yang bisa diperoleh dari bekerja.

Untuk dapat menyediakan tenaga profesional, perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki perusahaan, semakin baik produktivitas mereka secara keseluruhan dan semakin mampu bersaing secara global. Kinerja pegawai yang tinggi bukanlah suatu kebetulan dan terpengaruh oleh banyak faktor, yaitu kompensasi dan motivasi. Pada prinsipnya, kedua belah pihak berkepentingan untuk memberikan kompensasi. Perusahaan menginginkan orang-orang yang dibayarnya termotivasi dan bersemangat agar kerja lebih baik, makin produktif, dan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Oleh karena itu, pemberian reward adalah salah satu *tools* motivasi agar dapat mendorong pegawai lebih mengembangkan semangat berprestasi guna meningkatkan kinerjanya (Zuhair & Giyono, 2023).

Peran aspek sumber daya manusia sangat penting dan mendominasi dalam struktur suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya menjadi bagian tak terpisahkan dari manajemen dan menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan di era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kritis untuk kesuksesan. Oleh karena itu, untuk menarik tenaga kerja berbakat, perlu mengembangkan tenaga kerja sebaik mungkin. Peran yang sangat penting dan mendominasi dari aspek sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia umumnya menjadi bagian integral dari manajemen, menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks persaingan di era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial untuk keberhasilan. Oleh karena itu, untuk menarik tenaga kerja berbakat, Anda perlu mengembangkan tenaga kerja Anda sebaik mungkin (Zuhair & Giyono, 2023).

Kompensasi

Menurut (Zuhair & Giyono, 2023) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada semua anggota tim sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka bagi perusahaan atau organisasi. Werther dan Davis, seperti yang dikutip oleh Priansa (2017), mengungkapkan Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai gantinya atas kontribusi jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Motivasi

Menurut Abraham Maslow, Motivasi adalah suatu fenomena yang konsisten, tanpa batas waktu, berubah-ubah, dan kompleksitasnya sebagian besar menjadi karakteristik umum dalam segala aktivitas organisasi (Prawira, 2014). Tani Handoko menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi individual yang mendorong dorongan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai suatu target. (Handoko, 2001).

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara sebagaimana diutarakan dalam (Nur Safitri & Kasmari, 2022), Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Penelitian Terdahulu

No	<i>Author</i>	Judul	Hasil Riset	Perbedaan
1.	(Asir et al., 2022)	Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Kompensasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan di organisasi tersebut. 2. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan secara nyata memengaruhi kualitas kinerja	Variabel yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya terdapat perberdaan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

			<p>karyawan. 3. Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya juga berpengaruh secara signifikan pada kualitas kinerja karyawan.</p>	
2.	(Shofwani & Hariyadi, 2019)	<p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus.</p>	<p>Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh nilai ($F_{hitung} = 23,705$) > ($F_{tabel} = 2,84$) dan nilai [$pvalue$ (Sig.) = 0,000] < 0,05.</p>	<p>Variabel yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.</p>
3.	(Sari et al., 2020)	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Temuan dan hasil dari penelitian ini menegaskan bahwa 1. Secara individu, kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>	<p>Variabel yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya terdapat perbedaan dengan variabel yang</p>

			<p>sementara kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan</p> <p>2. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>digunakan dalam penelitian ini.</p>
4.	(Suwati, 2013)	<p>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda</p>	<p>Hasil penelitiann ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh</p>	<p>Metode penelitian termasuk populasi serta objek yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.</p>

			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.	
--	--	--	--	--

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini disusun dengan menggunakan metode kualitatif dan tinjauan pustaka secara menyeluruh. Kajian tersebut mencakup analisis teoritis serta hubungan dan pengaruh antar variabel yang terdapat pada berbagai buku dan jurnal, baik melalui sumber offline di perpustakaan maupun sumber online seperti Mendeley, Google Scholar, dan platform online lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan teori-teori yang relevan dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka fokus pembahasan dalam artikel tinjauan pustaka ini dalam konteks perencanaan sumber daya manusia adalah:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan

Dalam literatur yang telah diuraikan, ditemukan bahwa motivasi memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memberikan upaya tambahan dalam pekerjaan mereka. Motivasi mencakup berbagai aspek, seperti ketekunan, orientasi tugas, dan cita-cita yang tinggi.

Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan Jufrizen, (2018) Umumnya, balas jasa bagi setiap pekerja telah ditetapkan sebelumnya, memungkinkan karyawan mengetahui dengan pasti kompensasi yang akan mereka terima. Seiring dengan itu, semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, meningkatkan kepuasan kerja. Inilah sebabnya mengapa kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan yang menjual tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, termasuk upah dan imbalan lainnya, juga memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi yang adil cenderung lebih giat untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang memadai dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan dan keluarganya, sehingga meningkatkan

kepuasan kerja. Selain itu, Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai cenderung memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka, sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga dapat memengaruhi kinerja mereka.

Menurut Pandari, (2021) Kompensasi mengacu pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting bagi para pekerja, karena jumlahnya mencerminkan seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Ketika dikelola dengan efektif, sistem kompensasi dapat menjadi alat yang membantu perusahaan mencapai tujuannya, serta merawat dan mempertahankan keberlanjutan karyawan. Tanpa tingkat kompensasi yang memadai, karyawan mungkin tidak merasa puas, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pengaruh Kompensasi sebagai Moderator pada Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Selain itu, dalam pembahasan pengaruh Kompensasi sebagai moderator, kita dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi juga dapat memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, Kompensasi dapat menjadi faktor yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara motivasi yang diberikan dan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara, dkk, (2013) mengemukakan hasil penelitian yang merujuk pada Mc. Clelland, Edward Murray, Miller, dan Gordon, mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan prestasi kinerja. Faktor-faktor seperti keteguhan hati, kekuatan emosi, tingkat kepercayaan diri, dan tingkat kedewasaan berpikir memengaruhi kinerja, produktivitas, dan prestasi kerja. Dengan kata lain, motivasi memiliki kaitan erat dengan sikap dan perilaku positif yang esensial dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Penelitian tersebut di dukung oleh Penelitian Suwati, (2013), menunjukkan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, menegaskan adanya hubungan linear antara motivasi dan prestasi kerja. (Kasenda, 2013) juga menyatakan secara statistik bahwa motivasi dapat memprediksi peningkatan kinerja. Pemikiran serupa diungkapkan oleh (Sidanti, 2015), yang menyatakan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja. Ia juga menekankan bahwa meskipun tingkat semangat karyawan rendah, masih ada kontribusi terhadap kinerja yang dapat diberikan. Individu dengan motivasi yang kuat cenderung menunjukkan sifat kerja yang tangguh dan tahan uji, mencerminkan konsep profesionalisme yang berfokus pada memenuhi kebutuhan semua pihak.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

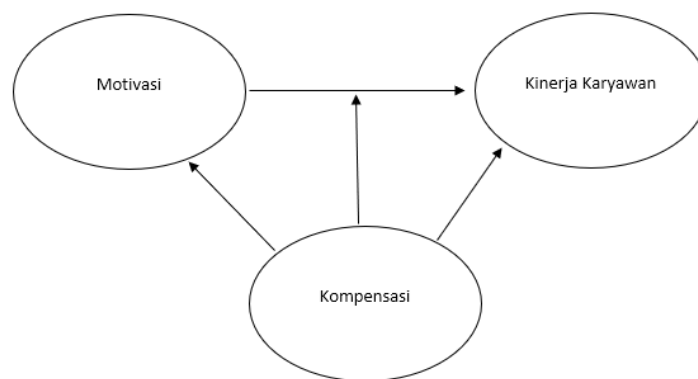
Motivasi yang mencapai tingkat yang lebih tinggi juga berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, motivasi juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Mangkunegara & Prabu, 2013) mengemukakan hasil penelitian yang merujuk pada Mc. Clelland, Edward Murray, Miller, dan Gordon, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan pencapaian kinerja. Faktor-faktor seperti keteguhan hati, kekuatan emosi, tingkat kepercayaan diri, dan tingkat kedewasaan berpikir memengaruhi kinerja, produktivitas, dan prestasi kerja. Dengan kata lain, motivasi memiliki kaitan erat dengan sikap dan perilaku positif yang esensial dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

(Nawawi, 2003) menambahkan bahwa motivasi dalam pekerjaan dapat mengatasi malas, mengatasi hambatan, menanggulangi pandangan negatif, serta membuktikan bahwa hal yang tampaknya tidak mungkin dapat tercapai. Dalam konteks ini, motivasi menekankan pentingnya menjalani pekerjaan dengan dedikasi, totalitas, dan loyalitas. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan merasa tidak puas jika bekerja secara sembarangan, tanpa tekad, atau menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

Conceptual Framework

Dari perumusan masalah dalam penulisan artikel ini dan tinjauan literatur dari buku dan artikel yang relevan, ditemukan kerangka artikel ini sebagaimana berikut.



SIMPULAN

Motivasi memegang peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, melibatkan aspek seperti ketekunan, orientasi tugas, dan cita-cita yang tinggi. Penelitian oleh (Jufrizen, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kemudian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga menjadi fokus penting dalam artikel ini. Kompensasi, termasuk upah dan imbalan lainnya, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi yang adil cenderung bekerja dengan lebih giat dan memberikan usaha

ekstra. (Pandari, 2021) menegaskan bahwa kompensasi yang memadai mencerminkan nilai kinerja karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Selanjutnya, artikel juga membahas pengaruh kompensasi sebagai moderator pada hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini, dan manajemen yang efektif dapat menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja. (Mangkunegara & Prabu, 2013) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi berkontribusi pada kinerja yang positif, dan kompensasi dapat memoderasi hubungan ini.

Dalam kesimpulannya, artikel ini menegaskan bahwa motivasi, kompensasi, dan hubungan kompleks antara keduanya memiliki peran sentral dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan merawat keberlanjutan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gajah Mada University Press.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Pandari, S. (2021). Jurnal Manajemen , Ekonomi dan Bisnis PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO Sulpiani Pandari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

- Palopo. *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASERA TIRTA POSIDONIA PALOPO* Sulpiani, 5(14), 164–188.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 10.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Zuhair, R. A., & Giyono, G. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah Bmt Muamalat Kabupaten Karanganyar. *Smooting*, 21(1), 27–34.