

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI DAN MOTIVASI

Oleh:

Naila Risqiah¹

Siti Amina²

Iriani Ismail³

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: nylarsqyah@gmail.com

Abstract. Human Resources hold a crucial role in defining the future trajectory of an organization. The efficiency of an organization's performance can be enhanced through strong work motivation. High work motivation ignites employee enthusiasm, ultimately influencing the quality of their performance. Productive performance achieves the highest goals, while poor performance prevents predetermined goals from being achieved. Personal motivation and leadership motivation affect employee performance. Motivation comes from the individual because of unfulfilled desires or needs. An individual will be highly driven when their personal interests are fulfilled. One way to satisfy these interests is through the recognition they receive as a reward for their efforts. This study aims to explore how motivation and compensation influence performance across various contexts. According to this study, factors pertaining to pay and motivation improved worker performance. Furthermore, this study discovered that factors pertaining to pay and motivation significantly impact both individual and group employee performance inside a firm or organization.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance.

Abstrak. Tenaga manusia memegang peran penting dalam merancang arah masa depan suatu organisasi. Produktivitas dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui dorongan

Received November 19, 2024; Revised November 28, 2024; December 05, 2024

*Corresponding author: nylarsqyah@gmail.com

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI DAN MOTIVASI

kerja yang optimal. Tingginya dorongan kerja akan memacu semangat para karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada mutu kerja individu terkait,. Kinerja produktif mencapai tujuan tertinggi, sedangkan kinerja yang buruk mencegah tujuan yang telah ditentukan tercapai. Motivasi pribadi dan motivasi pimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berasal dari diri individu karena adanya keinginan atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Seseorang akan terdorong dengan kuat apabila kebutuhan pribadinya terakomodasi. Salah satu cara memenuhi kebutuhan tersebut adalah melalui apresiasi yang mereka terima sebagai balasan atas usaha yang telah mereka kerahkan. Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi kaitan antara dorongan motivasi dan bentuk-bentuk kompensasi terhadap performa kerja dalam berbagai variasinya. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa faktor motivasi dan penghargaan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Lebih jauh, studi ini mengungkapkan bahwa elemen-elemen tersebut secara signifikan memengaruhi tingkat kinerja, baik pada level individu maupun kelompok, di lingkungan organisasi atau perusahaan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang berbeda untuk dicapai (Sulaksono, 2015). Sumber daya yang tersedia digunakan untuk mencapai tujuan. Walaupun sumber daya di perusahaan itu krusial, satu-satunya faktor yang dapat membuktikan bahwa perusahaan memiliki peluang keunggulan bersaing adalah tenaga kerja dan bagaimana mereka diatur dengan bijak. Mencari cara yang berbeda dan menarik semangat karyawan adalah cara yang paling efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Gunawan, 2018). Bagaimana karyawan bekerja untuk suatu perusahaan akan dipengaruhi secara tidak langsung oleh pemberian motivasi ini. Di mana motivasi adalah suatu kebutuhan penting bagi seorang karyawan untuk tetap bekerja di tempat kerjanya.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan prestasi seseorang yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan padanya dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dalam jangka waktu tertentu (Kasmir 2018). Kinerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Kinerja yang produktif mencapai tujuan tertinggi, sedangkan kinerja yang buruk mencegah tujuan yang telah ditentukan tercapai. Motivasi pribadi dan motivasi pimpinan memengaruhi kinerja

karyawan. Motivasi berasal dari diri individu karena adanya keinginan atau kebutuhan yang belum terpenuhi. Setelah terpenuhi, individu menetapkan tujuan dan bertindak untuk mencapai tujuan tersebut, yang pada gilirannya memuaskannya (Tommy 2018).

Kemampuan yang dimiliki setiap karyawan secara pribadi seharusnya menjadi pendorong utama dalam pelaksanaan strategi organisasi, serta dapat mendukung setiap perubahan yang diimplementasikan oleh pihak manajemen, dengan tujuan menghasilkan hasil yang menguntungkan terhadap mekanisme kerja. Dalam menghadapi perubahan yang begitu cepat, dinamika masalah yang terus berkembang, serta ketidakpastian masa depan, dibutuhkan tenaga profesional dengan kecakapan yang memiliki karakteristik keahlian spesifik. (Ainanur, 2018).

Setiap dorongan memiliki maksud tertentu yang hendak diraih, sehingga motivasi menjadi pemicu hasrat dan pendorong semangat kerja seseorang. (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, Perusahaan harus mempertimbangkan motivasi yang dimiliki setiap karyawan karena motivasi adalah bagian dari mencapai visi misi perusahaan.

Komponen utama dalam menilai kinerja karyawan perusahaan adalah kompensasi dan motivasi; keduanya memberikan dukungan moral kepada karyawan dan memberi mereka motivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan uang yang mereka terima dari bisnis. Apabila kinerja karyawan dihargai sesuai dengan harapan perusahaan, mereka akan sangat termotivasi. Selain itu, sikap karyawan, etos kerja, dan penilaian kerja perusahaan adalah contoh dari motivasi. Namun, kinerja sendiri menunjukkan seberapa puas karyawan dengan kompensasi yang mereka terima (Wijaya, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan kompensasi dengan pencapaian kinerja dalam berbagai bentuk variasi. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi memberikan efek yang menguntungkan terhadap performa kerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel-variabel yang terkait dengan motivasi dan kompensasi memengaruhi secara signifikan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, yang memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi atau perusahaan.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI DAN MOTIVASI

METODE PENELITIAN

Karya tulis ini akan dipublikasikan di Indonesia, sehingga penulis memilih menggunakan bahasa Indonesia. Lima jurnal nasional dipilih untuk penelitian dari sepuluh jurnal dengan tema yang sama. Setiap artikel ilmiah membahas tema yang serupa berdasarkan variabel yang hendak diteliti. Selain itu, riset ini memanfaatkan Google Scholar sebagai alat untuk mencari jurnal. Tabel 1 menunjukkan bahwa tim peneliti menemukan lima jurnal yang terkait dengan kata kunci kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Temuan Analisis Dampak Motivasi dan Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan

No	Peneliti	Efektivitas Variabel	
		Motivasi kompensasi	
1.	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Yes	Yes
2.	(Wijaya, 2015)	Yes	Yes
3.	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Yes	Yes
4.	(Sinaga & Hidayat, 2020)	No	Yes
5.	(Siregar, 2019)	Yes	Yes
6.	(Putra et al, 2018)	Yes	No

Tabel 1 memperlihatkan bahwa hasil dari enam jurnal yang dijadikan referensi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, motivasi dan kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Tabel 2 menyajikan temuan yang berbeda dari hasil uji coba tersebut.

Tabel 2 Keberhasilan faktor motivasi dan penghargaan secara terpisah.

No	Peneliti	Motivasi	Kompensasi
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Efektif	Efektif
2	(Wijaya, 2015)	Efektif	Efektif
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Efektif	Efektif
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Tidak Efektif	Efektif

5	(Siregar, 2019)	Efektif	Efektif
6	(Putra et al, 2018)	Efektif	Tidak Efektif

Studi pertama (Kusjono & Ratnasari, 2019) menunjukkan bahwa faktor motivasi secara terpisah tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja, sementara studi kedua (Ratnasari, 2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi juga tidak secara terpisah memengaruhi kinerja. Penelitian tambahan menyimpulkan bahwa kedua variabel, motivasi dan kompensasi, jika dianalisis secara terpisah, terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil uji R Square untuk populasi yang diambil dari masing-masing studi adalah sebagai berikut:

No	Peneliti	Populasi Sampel	Jumlah Sampel	Hasil Uji R
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	Karyawan PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) di Tangerang Selatan	80	38,90%
2	(Wijaya, 2015)	Karyawa PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	39	53, 40%
3	(Rahmatullah & Hadi, 2018)	Karyawan PT. MMC Metal Fabrication	85	76,20%
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Cabang Rantau Prapat	65	46, 10%
5	(Siregar, 2019)	Karyawan PT. Digitdata Terminal Evolusi	35	59, 90%
6	(Putra et al, 2018)	Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama kota Palu	42	27, 60%

Tabel R Square di atas memperlihatkan bahwa kajian yang dilakukan oleh peneliti (Putra et al., 2018) memberikan informasi yang paling sedikit. Variabel motivasi dan kompensasi hanya mengakibatkan kinerja karyawan 27,60%, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti mengakibatkan 72,40%. Rahmatullah & Hadi (2018) menemukan bahwa variabel motivasi dan kompensasi Memberikan pengaruh paling signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN: KOMPETENSI DAN MOTIVASI

Tabel 4 Daftar Persamaan Regresi

No	Peneliti	Persamaan Regresi
1	(Kusjono & Ratnasari, 2019)	$Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$
2	(Wijaya, 2015)	$Y = 0,776 + 0,549 X_1 + 0,238X_2$
3	(Rahmutullah & Hadi, 2018)	$Y = 2,052 + 0,339 X_1 + 0,392X_2$
4	(Sinaga & Hidayat, 2020)	$Y = 20,9889 + 0,11X_1 + 0,480X_2$
5	(Siregar, 2019)	$Y = 3,279 + 0,473X_1 + 0,362X_2 + e$
6	(Putra at all., 2018)	$Y = 2,135 + 0,428X_1 + 0,033X_2 + e$

Berdasarkan telaah terhadap enam jurnal yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi sangat dipengaruhi oleh faktor kinerja. secara keseluruhan. Artinya, apabila motivasi dan kompensasi mengalami peningkatan secara menyeluruh, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kemajuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan Dalam kajian ini, penulis menyimpulkan bahwa: pertama, motivasi secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kedua, kompensasi juga memengaruhi kinerja karyawan; dan ketiga, kombinasi motivasi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment)

Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.

Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700-1704.

Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.

Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. MMC Metal Fabrication). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 292-299.

Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.

Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74-82.

Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.