

## Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi, Kompensasi, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Agnes Widya Fridawati  
Email : [fridawati.widya@gmail.com](mailto:fridawati.widya@gmail.com)

Fakultas Ekonomi Manajemen  
Universitas Pamulang

### ABSTRAK

*Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan. Metode adalah kajian studi pustaka, data yang diperoleh merupakan data sekunder yang diperoleh dari bahan ajar, berbagai buku serta jurnal. Hasil analisa yaitu, motivasi yang dimiliki karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan karyawanpun akan rendah, dan jika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan mereka juga akan tinggi. Kompensasi yang diberikan rendah atau tidak sesuai dengan keinginan karyawannya, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah, jika kompensasi yang mereka dapatkan juga tinggi, maka kinerja yang mereka hasilkan juga tinggi. Kesimpulan penelitian dari pengaruh kinerja karyawan adalah, faktor kemampuan karyawan, faktor motivasi, serta faktor internal dan eksternal dari perusahaan. Motivasi karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah, dan jika motivasi yang dimiliki tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi. Kompensasi yang diberikan rendah atau tidak sesuai dengan keinginan karyawannya, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah, jika kompensasi yang mereka dapatkan juga tinggi, maka kinerja yang mereka hasilkan juga tinggi. Faktor motivasi merupakan faktor yang paling besar dan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** *motivasi, kompensasi, kinerja karyawan.*

### Pendahuluan

Menurut UNDP, HDI (Human Development Index) dapat dijadikan alat untuk menganalisis posisi kualitas sumber daya manusia Indonesia, dengan tiga dimensi yaitu kesehatan, pendidikan dan ekonomi. Kesehatan rakyat Indonesia hanya berbobot 0,785, pendidikan 0,577, dan ekonomi sebesar 0,55. Menurut hasil penelitian Ganjar Mulya Sukmana (2013), variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas secara signifikan. Seorang pekerja dengan lulusan SD akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali dibandingkan pekerja yang tidak bersekolah. Begitu pula pekerja dengan pendidikan SLTP atau SLTA berkontribusi meningkatkan produktivitas

sebesar 0,042 kali dibandingkan dengan pekerja yang setingkat pendidikan lebih rendah dari SLTP atau SLTA. Dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan dapat memperbesar produktivitas kerja. Oleh sebab itu, tingginya tingkat pendidikan seseorang, akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

Produktivitas yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Karyawan dengan pendidikan yang rendah akan dapat memiliki kinerja yang baik, harus melalui dua faktor penekanan yaitu: motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Kompensasi sangat penting bagi para pekerja, jika dibandingkan UMR 2015 sebesar Rp2,7 juta. Berdasarkan data UMR 2015 DKI Jakarta, karyawan dengan pendidikan rendah, selain

keterampilan, etika kerja juga menjadi masalah. Etika kerja ditunjukkan lewat integritas, tanggung jawab, fokus pada mutu, disiplin dan kemampuan kerjasama. Disiplin merupakan ketaatan karyawan dalam menjalankan segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? Tujuan dari penelitian adalah, mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Kajian Pustaka

#### Kinerja karyawan.

Kinerja menurut Lumban Gaol (2014), “merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Hal ini sama halnya menurut Mangkunegara (2002), di mana “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability = knowledge + skill*) dan faktor motivasi (*Motivation = attitude + situation*)”. *Factor ability* atau kemampuan merupakan hasil dari kemampuan potensi (IQ) atau pendidikan yang memadai, dengan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan motivasi merupakan hasil dari *attitude* atau sikap pegawai dalam menghadapi segala situasi.

Pengertian kinerja di atas, bahwa kinerja merupakan perilaku atau kegiatan seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap segala tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya untuk mencapai tujuan dengan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi serta faktor internal dan eksternal perusahaan.

Kinerja individu atau karyawan merupakan bagian penting dari kinerja yang ada dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2012), “kinerja individu atau karyawan adalah kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”. Sedikit

berbeda menurut Moeheriono (2012), “kinerja individu menggambarkan sampai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusinya”.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Agar perusahaan dapat mengetahui hasil kinerja para karyawannya, maka perusahaan melakukan suatu penilaian kerja atau prestasi kerja. Penilaian kinerja menurut Handoko (2014) adalah “proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sama halnya, “penilaian pelaksanaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan” (Sedarmayanti, 2008). Sama halnya menurut Simamora (2008), “penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu”. Menurut Dessler (2010), “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya”.

Penilaian kinerja dilakukan oleh perusahaan dengan mempunyai suatu tujuan. Menurut Cevin dalam Abdullah (2014), “tujuan dari penilaian kinerja adalah”:

- a. Pengembangan. Karyawan perlu dilatih dan dilakukan evaluasi. Serta membantu pelaksanaan konseling antara atasan-bawahan, sehingga dicapai pemecahan masalah.
- b. Pemberian *reward*. Karyawan perlu memperoleh kenaikan gaji, insentif dan promosi.
- c. Motivasi. Pegawai perlu memperoleh memotivasi, mengembangkan inisiatif, dan rasa percaya diri.
- d. Perencanaan SDM. Karyawan perlu mendapatkan pengembangan keahlian dan keterampilan dan perencanaan SDM.
- e. Kompensasi. Memberi informasi yang digunakan apa yang harus diberikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana pemberian kompensasi yang adil.
- f. Komunikasi. Komunikasi yang

berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja karyawan.

Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa, beberapa faktor menentukan *rating* pegawai, serta kualitas dan kemampuan (kemandirian dan bekerja sama) menjadi tolak ukurnya. Pengelompokkan dalam pengukurun kinerja yaitu ketepatan waktu, dan efektivitas dalam bekerja, maka indikator kinerja yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Abdullah, 2014).

### Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kesediaan mengeluarkan upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat (Sedarmayanti, 2008). Motivasi menurut Hasibuan (2005), agak berbeda “yaitu mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi agak berbeda menurut Mangkunegara (2002) “yaitu kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya berupa dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya”. Sedikit berbeda menurut Simamora (2006), “motivasi mengandung arti dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Motivasi sendiri melibatkan gerakan fisik dan mental dan mempunyai dua sisi yaitu gerakan dan motif. Pengertian motif merupakan kebutuhan, dorongan, keinginan atau *impuls* dalam diri individu”.

Motivasi, terdapat beberapa teori seperti (Munandar, 2014):

1. Teori yang diperkenalkan oleh Maslow, mengenai pendapatnya bahwa manusia berada pada kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika kebutuhan satu dipenuhi, maka akan timbul kebutuhan yang lain lagi. Kebutuhan di sini dibagi menjadi lima, dengan susunan tingkatan dari yang terbawah kebutuhan yang belum terpuaskan adalah:

- a. Kebutuhan fisiologikal, kebutuhan yang timbul dari tubuh kita seperti, makan, minum dan udara segar atau yang termasuk kebutuhan primer. Jika tidak dipenuhi, maka individu berhenti eksistensinya.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dilindungi dari bahaya dan ancaman fisik.
- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih dan rasa memiliki.
- d. Kebutuhan harga diri. Kebutuhan ini ada dua jenis yaitu:
  - Keutuhan mencakup faktor internal: berupa harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
  - Kebutuhan mencakup faktor eksternal: reputasi, kebutuhan untuk dikenali dan diakui.
 Kebutuhan harga diri ini termasuk keinginan untuk dipuji, diakui prestasinya, keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, termasuk untuk menjadi kreatif dan untuk dapat merealisasikan potensi dirinya.



Gambar 1. Teori kebutuhan Maslow.

(Sumber: Abraham Maslow (2006). *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset)

Meningkatkan motivasi diperlukan kinerja *public*, akan lebih dominan pada kebutuhan fisiologis seperti gaji, meskipun ada kemungkinan timbul kebutuhan lain, di mana setiap masing-masing individu berbeda tergantung faktor internal individu. Teori ini semakin banyak dipergunakan dan semakin dikembangkan oleh para ahli yang lainnya. Mereka pada dasarnya, hanya memodifikasi dari teori Maslow.

a. Teori ini dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth needs*), pengembangannya dilakukan modifikasi dan reformulasi berdasarkan teori Maslow (2006).

1. Kebutuhan eksistensi (*Existence needs*), kebutuhan untuk berkeinginan memperoleh makan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Termasuk kebutuhan fisiologikal dan rasa aman dari teori Maslow.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain termasuk berkeinginan berkomunikasi terbuka dengan orang lain, mempunyai hubungan dengan keluarga, teman dan rekan kerja, serta kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari teori Maslow.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*Growth needs*), kebutuhan untuk mengembangkan kecakapan secara penuh serta mencakup bagian intrinsik dan aktualisasi diri dari teori Maslow.

Menurut Alderfer, maju ke pemenuhan

kebutuhan yang lebih tinggi sesudah kebutuhan pada tingkat rendah telah dipuaskan, jika kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi tidak dapat dipuaskan, maka kita harus mengulang kembali ke usaha untuk memuaskan tingkat yang lebih rendah.

- b. Berbagai faktor motivasi karyawan diidentifikasi dan dipelajari selama bertahun-tahun dan digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan pemahaman para manajer dalam memahami motivasi karyawan. Hasil penelitian menurut Wiley (2006),

*“These surveys proved that the priorities of employee motivational factors changed over time, and there is more than one reason why these changes occurred. The reasons may be economic conditions, change of working environment or industries, labor market conditions, industry competitions, change in workers attitude, etc”.*

### Kompensasi

”Tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, stratus, harga diri, dan sikap karyawan terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi dapat mempunyai imbas besar atas rekrutmen, motivasi, produktivitas, dan tingkat putaran karyawan” (Simamora,2006). Begitu pula sama menurut Sulistiani dan Rosidah (2003), “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka”. Menurut Sedarmayanti (2008) , ”kompensasi adalah

segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Begitupula sama halnya menurut Hasibuan (2005), “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Sedangkan dalam kompensasi juga terdapat tunjangan (*Fringe Benefits*) atau disebut kompensasi pelengkap. Maksud pemberian tunjangan menurut Handoko (2008), “adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. *Benefits* dan pelayanan merupakan kompensasi tidak langsung karena diperlakukan untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja”.

Program pemberian kompensasi pelengkap memberikan keuntungan bagi perusahaan antara lain: (a) penarikan lebih efektif, (b). peningkatan semangat kerja dan kesetiaan, (c). penurunan perputaran karyawan dan absensi (d). pengurangan kelelahan, (e). pengurangan pengaruh serikat karyawan, (f). hubungan masyarakat yang lebih baik, (g). pemuasan kebutuhan karyawan, (h). meminimalisir biaya kerja lembur, (i). pengurangan ancaman intervensi pemerintah.

Berdasarkan teori yang telah diungkapkan para ahli di atas, seperti menurut Handoko, bahwa pekerja harus disenangkan dan dipuaskan dulu kebutuhannya dengan pemberian kompensasi agar tidak meninggalkan perusahaan. Menurut Hasibuan, dengan kompensasi yang adil, akan mengurangi tingkat *turn over* pegawai.

### Disiplin kerja

Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi, biasanya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berbeda menurut Devis dan Newstrom (1985), ”disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan

standar organisasi”. Menurut Handoko (2014), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan dari seseorang guna menjalankan standar yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.

Menurut Handoko (2014) “ada dua tipe disiplin yaitu”:

- a. Disiplin preventif yaitu suatu kegiatan yang untuk mendorong karyawan agar mengikuti standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Kedisiplin ini terjadi berdasarkan inisiatif karyawan sendiri.
- b. Disiplin korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran peraturan untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Menurut Davis dan Newstrom (1987), “tindakan korektif biasanya berupa jenis hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner. Tindakan disipliner yang paling akhir adalah pemecatan”.

Menurut Gibson (2006) dalam jurnalnya, yaitu: “*When disciplining employees, keep in mind four key words: consistency, warning, clarity, and immediacy*”.

Dalam mendisiplinkan karyawan, diperlukan empat kunci yaitu: (1). Konsisten. Disiplin harus tetap, tidak berubah-ubah, dan harus adil. (2). Peringatan. Dalam mendisiplinkan mengacu pada menginformasikan kepada karyawan tentang suatu masalah sebelum menjadi besar. (3). Kejelasan. Menekankan tentang apa yang mereka lakukan adalah salah atau benar dengan jelas. (4). Kedekatan. Dengan pendekatan, agar mereka sadar bahwa yang telah dilakukannya salah dan menegurnya tidak boleh di depan umum.

Jika karyawan telah melakukan tindakan disipliner yang melanggar peraturan perusahaan, maka diperlukan suatu bukti-bukti yang kuat agar pemberian sanksi menjadi adil. Oleh karenanya, diperlukan suatu kesepakatan bersama antara para karyawan dan manajemen dalam mencari bukti-bukti tersebut. Menurut Alexander (2000), “*Manajemen dan buruh harus menyadari perjanjian ini untuk memastikan adil dan merata. Teknik pengumpulan informasi berikut ini dicapai dalam suatu perjanjian yaitu: (1). Menggunakan penyidik independen atau di luar yang diakui untuk memiliki ketrampilan*

*khusus dan berpengalaman. (2). Menggunakan perwakilan serikat pekerja dalam wawancara dalam kemampuan, tujuan(pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan mengumpulkan informasi. (3). Menggunakan serikat pekerja dan Manajemen dalam mengumpulkan informasi dan analisis masalah”.*

Menurut Hasibuan (2005), “indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan perusahaan yaitu”: (a). Tujuan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. (b). Teladan pimpinan, pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. (c). Balas jasa, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. (d). Keadilan, sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan lainnya, dapat menjadi dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. (e). Waskat, (pengawasan melekat), atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, sehingga karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, pengawasan dari atasannya. (f). Sanksi hukum, sanksi yang berat akan membuat karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. (g). Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. (h). Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sama halnya menurut Nitisemito yang berpendapat bahwa, “kedisiplinan perlu ditegakkan tidak hanya dengan ancaman tetapi dengan melakukan” (1991:200-206):

- a. Peningkatan kesejahteraan. Sehingga mereka diharapkan dapat lebih berdisiplin.
- b. Pemberian ancaman, diberikan untuk menegakkan kedisiplinan, mendidik bukan menghukum.
- c. Adanya ketegasan. Bagi mereka yang melakukan indisipliner akan ditindak tegas agar tidak terulang lagi serta dilakukan dengan adil.

- d. Perlu dipartisipasikan, dengan keikutsertaan karyawan, maka kedisiplinan dan ancaman hukuman telah disepakati bersama.
- e. Merupakan tujuan dan sesuai dengan kemampuan. Disiplin harus sesuai dengan kemampuan karyawan.
- f. Teladan dari pimpinan. Pimpinan harus juga memberikan contoh yang baik kepada karyawannya untuk mentaati peraturan yang diterapkan.

Berdasarkan keterangan di atas maka, indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

### Metode

Metoda yang digunakan adalah metoda studi pustaka, yaitu; mengumpulkan informasi dari data dengan bantuan berbagai macam referensi bahan ajar, buku, jurnal , dan kemudian dianalisis berdasarkan referensi.

### Pembahasan

Pengertian dari karyawan adalah suatu kekayaan utama yang dimiliki oleh suatu perusahaan . Karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan maka aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Menurut Sukmana (2013) bahwa, karyawan suatu perusahaan adalah penduduk yang memiliki usia kerja ( usia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas. Karyawan didalam keberadaannya atau tidak adanya karyawan, didalam suatu usaha maka perusahaan tersebut dapat berjalan. Berproduksinya suatu perusahaan akan tergantung dari kualitas dari karyawannya.

Perusahaan harus mengetahui dan menilai kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Karena kualitas merupakan taraf atau tingkat dari baik atau buruknya suatu penilaian, dan dapat pula dipadankan dengan suatu angka. Pengertian dari kualitas kerja adalah suatu penilaian atau mutu seorang karyawan atau pegawai dimana didalam melaksanakan suatu pekerjaan sudah sesuai, tepat yang artinya melaksanakan pekerjaannya sudah sesuai dengan prosedur dan tujuan dari pekerjaannya. Kinerja individu atau karyawan

adalah kemampuan atau keahlian individu atau seseorang dalam melaksanakan segala tugasnya sehingga memberikan hasil untuk perusahaannya.

Kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian karyawan tersebut. Diantaranya, faktor kemampuan karyawan itu sendiri, dan faktor motivasi. Faktor kemampuan merupakan hasil dari kemampuan potensi atau yang biasa kita kenal dengan kemampuan IQ, tingkat pendidikan yang sudah karyawan itu tempuh,, serta keterampilan. Selain daripada faktor kemampuan kinerja dapat dinilai dengan mengetahui motivasi atau suatu sikap karyawan tersebut didalam melihat, merespon konsisi atau keadaan di lingkungan perkerjaannya. Kinerja dapat dikatakan, merupakan perilaku atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai didalam mengerjakan tanggung jawabnya yang diberikan untuk mencapai tujuan dengan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi serta faktor internal dan eksternal perusahaan.

Perusahaan dalam hal ini juga memiliki penilaian atas kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Penilaian kinerja tersebut adalah penilaian yang dilakukan oleh suatu organisasi terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawannya dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan suatu tolok ukur atau standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keseimbangan antara kinerja dari karyawan sangat diharapkan, sehingga diharapkan perusahaan memiliki penilaian terhadap kinerja karyawannya, dengan memberikan penghargaan atas kerja karyawannya.

Perusahaan didalam menjalankan usahanya dengan jumlah karyawan yang dimilikinya mengharapkan hasil produksi meningkat maka perlu kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Perlunya motivasi agar karyawan mendapat dorongan yang positif dari perusahaan. Motivasi adalah suatu upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, dimana motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan memberi penghargaan atas kerja keras karyawannya menunjukkan perusahaan menghargai upaya yang dilakukan oleh karyawannya. Akan tetapi banyak

permasalahan lain yang menyebabkan motivasi karyawan terpengaruh. Berdasarkan Wiley (1997) membuktikan bahwa prioritas faktor motivasi karyawan berubah dari waktu ke waktu, lebih dari salah satu alasan mengapa perubahan ini terjadi. Kondisi ekonomi, perubahan lingkungan kerja atau industri, kondisi pasar tenaga kerja, kompetisi industri, perubahan sikap pekerja. Dengan kondisi tersebut maka perlunya perusahaan melakukan langkah – langkah yang bijak dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Perlunya perusahaan melakukan pengukuran dengan menggunakan indikator untuk mengukur motivasi karyawannya. Dengan melakukan pemahaman atas apa yang dibutuhkan atau keinginan oleh karyawan dimana berdasarkan indikator tersebut yaitu; rasa layak dan cukup, rasa dihargai dan dihormati, rasa aman, hubungan yang baik, rasa adil dan ada kesempatan, rasa senang, rasa kebebasan dan nyaman. Hal tersebut, dapat juga disebut dengan kompensasi.

Menurut Sulistiani dan Rosida (2003) menjelaskan bahwa, kompensasi adalah, segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. berdasarkan penjelasan teori dan pendapat para ahli , maka kompensasi sangat diharapkan dapat mengurangi tingkat absensi yang tinggi, mengurangi tingkat perputaran karyawan keluar masuk yang tinggi, serta dapat meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan. Disimpulkan bahwa pengaruh dari kinerja karyawan adalah, (a) faktor kemampuan karyawan, faktor motivasi, serta faktor internal dan eksternal dari perusahaan. (b). Motivasi karyawan rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah, dan jika motivasi yang dimiliki tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga akan tinggi. (c). kompensasi yang diberikan rendah atau tidak sesuai dengan keinginan karyawannya, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga rendah, jika kompensasi yang mereka dapatkan juga tinggi, maka kinerja yang mereka hasilkan juga tinggi. (d). Factor motivasi merupakan factor

yang paling besar dan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Alexander, Mark, *Employee Performance and Discipline Problems: A New Approach* (IRC Press Industrial Relations Centre Queen's University Kingston, 2000, h.11).
- Dajan Anto, *Pengantar Metode Statistik Jilid I*, (Jakarta: LP3ES, 1986), h.204
- Bahar, Adhity., *Analisa Pengaruh Kepuasan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sriwijaya Air*, Skripsi, UNHAS Makasar, 2013.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma, S.H., M.Ed, Jakarta: Erlangga, 1985.
- Fauzi, Ahmad., *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, Tesis, UI Jakarta, 2009.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia* terjemahan Paramita Rahayu, Jakarta: Indeks, 2010.
- Ganjar Mulya Sukmana., "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja," Jurnal, UNBRA Malang, 2013, h.13
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011.
- Gibson, Jane Whitney., *Discipline : Still A Four Letter Word* Nova Southeastern University, *Journal of Business & Economics Research*, 2006, vol, 4, h.5.
- Goal, Chr.Jimmy. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2014.
- Handoko, T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Ibojo Bolanle Odunlami., *Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry*, (Jurnal, Ajayi Crowther University, Oyo. Nigeria, 2014), Vol.2.h.115.
- Indomea, "rangking 6 kualitas SDM Indonesia," <http://indomea.org/blog/2014/11/14>.
- Indonesia Invesment, " Penduduk Indonesia, Indonesia-Invesment. <http://www.indonesia-investments.com/id/budaya/demografi>.
- ILO, " Indonesia Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014," ILO Online. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/>
- Kaliri, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*, Tesis, UNES Semarang, 2008
- Katua, Ngu Thomas., *Effect Of Reward And Compensation Strategies On The Performance Of Commercial Banks In Kenya* ,Jurnal, Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology, 2014, vol.2, h.15.
- Kemenperin, "Kualitas Tenaga Kerja RI Rendah," [www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-Kerja-RI-Rendah](http://www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-Kerja-RI-Rendah).
- Kim, Dongho., *Employee Motivation: "Just Ask Your Employees"*, Namseoul University Cheonan, Korea, 2006, vol.12.h.22-23.
- Liputan 6, " UMR 2015 DKI Jakarta," liputan 6 on line <http://bisnis.liputan6.com/read/2138489/daftar-lengkap-ump-2015-di-seluruh-indonesia>.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Moehariono. *Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2012.
- Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Indutri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press, 2014.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992.
- Reza, Regina Aditya., *Pengaruh Gaya*



- Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Sinar Sentosa Perkasa, Banjarnegara*, Skripsi, UNDIP Semarang, 2010.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2008
- Selviati, Veronika., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran Dan Pemberdayaan DPPKAD Tanjung Pinang*, Jurnal, UMRAH Tanjungpinang, 2013.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for business Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* Terjemahan Kwan Men Yon, Jakarta: Salemba Empat, 2003
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- Sinambela Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Siregar, Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2014.
- Sunyoto, Danang. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*, Jakarta: CAPS, 2002.
- Sulistiani, Ambar Teguh an Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Tika, Pabundu. *Budaya organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Utama, Donny Prakarsa., *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara*, Tesis, UI Jakarta, 2010.
- Zahara, Rita., *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Propinsi Kepulauan Bangka Belitung*, Tesis, UT Jakarta, 2010..
-