

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DATASCRIP CIKARANG

Sherin Azzahra¹, Shofi Sutji Awalya², Priyani Priyani³, Muhammad Ilham Fadilah⁴

¹) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi Utara, Indonesia, sherin.azzahra19@mhs.ubharajaya.ac.id

²) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi Utara, Indonesia, shofi.sutji.awalya19@mhs.ubharajaya.ac.id

³) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi Utara, Indonesia, priyani19@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴) Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi Utara, Indonesia, muhhammad.ilham.fadilah19@mhs.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Sherin Azzahra¹

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk Menganalisis Pengaruh dari Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Datascrip Cikarang. Tujuan penulisan artikel literature review manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk membangun hipotesis yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode penulisan yang peneliti gunakan dalam artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Dengan meneliti buku-buku *literature* sesuai dengan ide yang di angkat dan mengkaji artikel-artikel ilmiah yang bereputasi serta artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi dari Mendeley dan Google Scholar sebagai sumber citasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam waktu yang lama sangat bergantung pada kemampuan pihak perusahaan dalam mengukur seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugasnya maka diperlukan adanya penilaian kinerja di perusahaan. Melalui penilain kinerja, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kualitas karyawan terlihat dari kinerjanya. Karyawan yang menerima hasil evaluasi baik, maka akan menerima kompensasi seperti menerima bonus atas kinerja mereka yang baik. Sedangkan bagi karyawan yang menerima hasil penilaian kinerja yang buruk, maka akan menerima teguran dari pihak perusahaan dan perusahaan tidak akan memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja buruk di perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting untuk perusahaan, jika pemberian kompensasi dilakukan secara tepat, maka karyawan akan termotivasi dan bisa lebih fokus untuk mencapai tujuan perusahaan. Memberikan motivasi dan memberikan penghargaan seperti sebuah kompensasi kepada karyawan adalah salah satu kegiatan yang paling penting yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan bila ingin para karyawannya produktif dalam mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian ini diawali dengan mencari tahu bagaimana pengelolaan program penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Datascrip Cikarang melalui wawancara langsung, pengamatan, dan dari beberapa dokumen milik perusahaan yang sifatnya tidak rahasia atau bisa dilihat khalayak umum. Dari data yang telah diperoleh peneliti selama kurang lebih tiga tahun terakhir yaitu peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian yang baik terjadi pada tahun 2020 yaitu karyawan yang mendapatkan hasil penilaian kinerja yang baik sebesar 64% dan yang mendapatkan hasil penilaian buruk turun sebesar 36% dari total jumlah karyawan. Karyawan yang mendapat hasil penilaian kinerja buruk paling banyak terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 56%. Pada tahun 2019 sebesar 53% karyawan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang baik dan sebanyak 47% karyawan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang buruk.

Artikel ini menganalisis pengaruh Penilaian Kinerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y_1) dan Produktivitas Kerja (Y_2), suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM).

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam artikel literature review ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Penilaian Kinerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
2. Apakah Kompensasi mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja?
3. Apakah Penilaian Kinerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
4. Apakah Kompensasi mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
5. Apakah Motivasi Kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?

Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan artikel literature review manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk membangun hipotesis yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai “dorongan dalam diri seorang karyawan untuk bertindak atau berperilaku” (Gibson *et al* , 2012: 126 dalam Wulansari, Damanik, & Prasetyo, 2020). Pendapat lain dikemukakan oleh (Wexley dan Yukl, 1992: 75 dalam Setiawan, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan rasa semangat atau dorongan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Oleh sebab itu motivasi kerja adalah salah satu faktor pendorong semangat kerja karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut Gomes (2003: 181) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Individual, yang mencakup suatu sikap, kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, dan kemampuan-kemampuan yang dimiliki.
- 2) Faktor Organisasional, yang mencakup pembayaran gaji, pengawasan, pujian, keamanan, dan pekerjaan.
- 3) Faktor Intern, yang mencakup keinginan untuk bernapas, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan untuk memperoleh pujian, keinginan untuk diakui, dan keinginan untuk memiliki kuasa.
- 4) Faktor ekstern, yang mencakup kondisi di lingkungan kerja, kompensasi yang mencukupi, adanya tunjangan, peraturan yang fleksibel, pangkat, dan tanggungjawab.

Menurut Siswanto (1999: 247-248), motivasi dapat dikelompokkan dalam empat bentuk, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Bentuk Uang
Biasanya perusahaan memberikan kompensasi dalam bentuk uang kepada karyawannya. Kompensasi berperan sebagai salah satu kekuatan untuk memberi motivasi. Walaupun kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk mendapatkan bonus dari perusahaan, namun selama beberapa waktu terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk menambah total pendapatan mereka.
- 2) Pengarahan dan Pengendalian
Pengarahan memiliki pengertian yaitu memutuskan dan tidak memperbolehkan jenis dari perilaku tertentu sedangkan pengendalian adalah menghitung hasil kerja dan intervensi jika hasil yang dicapai oleh karyawan kurang memuaskan. Kedua hal tersebut sampai sekarang masih digunakan oleh para manajer untuk memotivasi para karyawan.
- 3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif
Biasanya karyawan sering mengalami rasa bosan ditempat kerja dan hal ini akan menimbulkan hambatan dalam kinerja kerja karyawan. Teknik yang dapat dilakukan oleh manajemen adalah pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipasi (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/decision making yang mempengaruhi pekerjaan mereka), dan juga usaha dalam mengalihkan perhatian para karyawan dari pekerjaan yang membosankan.
- 4) Kebajikan
Kebajikan bisa dimaksudkan sebagai suatu aksi yang dipilih secara sengaja oleh manajemen untuk mengontrol sikap atau perasaan para karyawan.

Motivasi Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Wulansari et al., 2020), (Setiawan, 2014), (Iswanto, 2009), (Sulistiyani & Rosidah, 2003), (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017), (Bastari, -, & Ali, 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Rivai, Suharto, & Ali, 2017), (Chauhan, Ali, & Munawar, 2019), (Aima, Adam, & Ali, 2017), and (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016).

Produktivitas Kerja

Menurut (Gaol, 2014: 686 dalam Nugroho, 2015) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai bentuk “pencapaian karyawan di lingkungan kerjanya. Di sisi lain, produktivitas kerja ialah pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien”. Produktivitas yang tinggi adalah cerminan dari karyawan yang merasa bangga akan kinerjanya dan akan terus memenuhi semua kewajibannya sebagai seorang karyawan. Pendapat lain oleh (Sutrisno, 2011 dalam Lestari, 2013) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan

sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam satuan fisik, bentuk nilai.

Secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, menurut (Handoko, 2012 dalam Wijaya, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah: 1) Kondisi fisik perusahaan, 2) Derajat otomatisasi yang digunakan, 3) *Layout*, 4) Desain pekerjaan, 5) Kemampuan dan motivasi karyawan, 6) Pengupahan dan paket-paket manfaat yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010 dalam Lestari, 2013), menyatakan dalam menilai produktivitas kerja dibutuhkan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
Karyawan mempunyai kemampuan untuk memenuhi tugasnya. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat bergantung pada kelebihan karyawan tersebut serta profesionalisme yang dikuasainya dalam bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang diraih. Hasil merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan baik oleh seseorang yang mengerjakan pekerjaan ataupun seseorang yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- 3) Semangat kerja
Semangat kerja merupakan sebuah usaha untuk bekerja lebih baik lagi dari hasil sebelumnya. Indikator semangat kerja dapat diamati dari etos kerja dan hasil yang diraih karyawan dalam waktu satu hari, kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri
Karyawan selalu mengembangkan diri untuk memajukan kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan memperhatikan tantangan dan harapan tentang suatu hal yang akan mungkin akan dihadapi oleh karyawan ditempat kerja.
- 5) Mutu
Karyawan sebisa mungkin senantiasa berupaya dalam menaikkan mutu yang lebih baik dari hari yang sebelumnya. Mutu yakni hasil pekerjaan yang dapat memperlihatkan kapasitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.
- 6) Efisiensi
Efisiensi dapat dilihat dari kesetaraan antara hasil yang diraih dengan keutuhan sumber daya yang telah digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

Produktivitas Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Nugroho, 2015), (Wijaya, 2014), (Sulistiyani & Rosidah, 2003), (Iswanto, 2009), (Abdussamad, 2014), (Winardi, 2016), (Riyanto, Adila, & Ali, 2017), (Elmi & Ali, 2017), (Purba, Arzio, & Ali, 2017).

Penilaian Kinerja

Menurut Noe, *et al*, (2000), menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu bagian dari metode manajemen kinerja secara luas. Manajemen kinerja yakni suatu metode dimana manajer meyakini bahwa kegiatan dan *output* karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan. Noe, *et al*, menganggap bahwa manajemen kinerja sebagai pusat pencapaian keunggulan kompetitif. Dalam penjelasannya Noe, *et al* (2000) menyatakan bahwa, dengan adanya umpan balik, karyawan dapat melakukan penyesuaian kinerja mereka dengan sasaran organisasi, karena mereka telah mengetahui seberapa baik mereka telah berkinerja disbanding dengan standar atau sasaran organisasi.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, menurut (Steers, 1984 dalam Maulidina, 2018) ialah peran gabungan dari ketiga faktor dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

- Kapasitas, perilaku, dan kemauan seorang karyawan.
- Kenyataan dan pengakuan atas kontribusi seorang karyawan.
- Tingkat motivasi kerja.

Tujuan dalam program penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2010) adalah sebagai berikut:

- Untuk membantu dalam menyadari keterampilan dan kualitas yang dimiliki para karyawan.
- Dasar dari perencanaan bidang kepegawaian.
- Dasar dari pengembangan dan penggunaan karyawan semaksimal mungkin.
- Untuk menciptakan ikatan timbal balik yang positif antara pimpinan dan bawahannya.
- Untuk mengetahui situasi dan kondisi di perusahaan secara keseluruhan dari aspek kepegawaian, khususnya kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Secara pribadi, karyawan memahami kelebihan serta kekurangannya sehingga mampu mendorong perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Bagi pimpinan yang bertugas menilai karyawan akan lebih mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi para karyawan untuk memperbaiki kualitasnya.
- Hasil penelitian penerapan pekerjaan memiliki peran bagi penelitian serta peningkatan dalam aspek kepegawaian.

Penilaian Kinerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Sulistiyani & Rosidah, 2003), (Iswanto, 2009), (Wijaya, 2014), (Januari, Utami, & Ruhana, 2015), (Winardi, 2016).

Kompensasi

Menurut (Marwansyah, 2010: 269 dalam Wulansari et al., 2020) memberikan definisi tentang kompensasi yaitu “upah yang diberikan secara langsung dan tidak langsung dalam wujud manfaat tambahan (*benefit*) dan bantuan layanan tambahan, serta insentif yang dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi”.

Kompensasi dilihat seperti (1) suatu sistem penghargaan yang memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, (2) suatu cara berkomunikasi yang penting digunakan oleh suatu perusahaan dalam memberikan dan meneguhkan nilai, budaya, dan perilaku yang diinginkan, (3) suatu mekanisme penting yang memungkinkan suatu perusahaan untuk mencapai sasaran bisnis mereka (Bernardin dan Russel, 1998)

Menurut (Gomez-Mejia *et al*, 2012: 312 dalam Wulansari et al., 2020) kompensasi ialah wujud dari penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena kontribusi mereka. Selanjutnya, Gomez-Mejia mengelompokkan kompensasi ke dalam tiga komponen yaitu; kompensasi dasar, insentif, dan *benefit* (kompensasi tidak langsung).

Adapun beberapa indikator dalam kompensasi menurut Simamora (2010) dalam (Wijaya, 2014), yaitu sebagai berikut:

- Gaji yang adil dan sesuai
- Insentif yang setara dengan pengorbanan yang telah dilakukan
- Tunjangan yang sesuai dengan harapan karyawan
- Fasilitas yang memadai

Kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah : (Winardi, 2016), (Sulistiyani & Rosidah, 2003), (Abdussamad, 2014), (Iswanto, 2009), (Riyanto, Pratomo, & Ali, 2017), (Purba et al., 2017).

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	Lestari, Iis Irawati (2010)	Hasil Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa ada hubungan atau dampak yang positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja.	Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.
2.	Gunawan, Agung Wicaksono (2011)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.	Penilaian Kinerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
3.	Lubis, Ahmad Rifai (2011)	Hasil dari penelitian ini berhasil mengungkap bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi pegawai.	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
4.	Nugroho (2014)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja keduanya sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja.	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja
5.	Bintang, D. H., & Kasmiruddin, K. (2016)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penilaian kinerja dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Pengembangan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
6.	Sumardjo, M. (2011)	Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa penilaian kinerja, pengembangan sdm, kompetensi, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.	Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Pengembangan SDM, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
7.	Hidayat, Rahmat (2010)	Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
8.	Apriani, et al (2012)	Berdasarkan hasil penelitian ini kompensasi dan	Kompensasi berpengaruh terhadap	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

		lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Produktivitas Kerja.	Produktivitas Kerja.
9.	Mulyadi, H. (2010)	Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
10.	Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013)	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan.	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan yang peneliti gunakan dalam artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Dengan meneliti buku-buku *literature* sesuai dengan ide yang di angkat dan mengkaji artikel-artikel ilmiah yang bereputasi serta artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi dari Mendeley dan Google Scholar sebagai sumber citasi. Menurut (Ali & Limakrisna, 2013) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, penggunaan kajian pustaka harus secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya, penggunaannya harus secara induktif sehingga tidak berorientasi ke permasalahan-permasalahan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif. Setelah itu diperiksa secara mendetail pada bagian yang berjudul Pustaka Terkait (*Related Literature*) atau Kajian pustaka (*Review of Literature*), selaku dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi pedoman untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada artikel ini disusun untuk menganalisis dan membahas mengenai penilaian kinerja yang mempengaruhi penentuan dalam pemberian kompensasi dari atasan kepada bawahannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat membuat karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh atau Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Prosedur penilaian kinerja yang berhasil dalam perusahaan adalah yang mampu memberikan umpan balik yang dibutuhkan oleh karyawan dan memilih tindakan untuk memotivasi karyawan (Ali *et al*, 2012 dalam Prasasti, 2016). Hasil *output* dari penilaian kinerja adalah motivasi kerja yang memiliki nilai harapan atau ekspektasi, mempunyai instrumen penilaian yang efektif dan valensi penilai yang efektif (Anderson JR, 2006 dalam Januari, 2015).

Karyawan yang menerima penilaian kinerja yang baik umumnya akan merasa termotivasi untuk tampil lebih baik dan mempertahankan kinerja yang dimilikinya terutama bila ada umpan balik yang positif dari perusahaan kepada karyawan. Karyawan akan merasa bahagia dan merasa dihargai bila pihak perusahaan tidak hanya melakukan penilaian kepadanya tetapi juga memberikan *feedback* atau umpan balik kepadanya. Hal ini akan berguna agar karyawan tersebut dapat memperbaiki lagi kinerjanya untuk perusahaan.

Teori ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Oktaviani, 2012) yang membuktikan bahwa penilaian kerja memiliki kontrol terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya, dalam penelitian yang sudah dilakukan oleh (Zainal, 2015) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat memberikan dorongan dalam diri seorang karyawan untuk mencapai nilai yang baik dari penilaian kinerja. Dorongan disini akan menjadi motivasi kerja dalam diri karyawan. Karyawan akan menemukan tujuan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tempat ia bekerja.

Penilaian Kinerja memiliki hubungan atau pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Wono et al, 2008), (Gunawan, Agung Wicaksono, 2011), (Nurhasan, N., 2019), (Prasasti et al, 2016), (Lestari, Iis Irawati, 2010).

Pengaruh atau Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi adalah semua tindakan balas jasa yang diperoleh para karyawan dari perusahaannya sebagai balasan dari jasa atau kemampuan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009: 17). Wujud dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan langsung oleh pihak perusahaan.

Khan dan Mufti (2012) dalam (Wulansari et al., 2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi kerja. Teori ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Hasibuan (2002) bahwa salah satu maksud dari pemberian kompensasi adalah motivasi kerja.

Dalam upaya pemberian kompensasi untuk dapat berhasil memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, perusahaan terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Menurut Simamora (2003: 438) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu: (1) Produktivitas, (2) Kemampuan untuk membayar, (3) Kesiediaan untuk membayar, (4) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, (5) Serikat pekerja, (6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Lubis, Ahmad Rifai, 2011), (Syah, H., 2013) (Nugroho, 2014), (Putrayasa, R., 2014), (Sudana, I. W., & Supartha, W. G., 2015).

Pengaruh atau Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu (Kasmir, 2018: 184). Sistem penilaian kinerja yang efektif harus dapat memenuhi dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi membiarkan orang lain mengetahui posisinya dan tujuan pengembangan yang memberikan informasi dan arahan tertentu kepada individu, sehingga individu tersebut dapat memperbaiki kinerjanya.

Produktivitas kerja terkadang dideskripsikan sebagai perilaku yang selalu memiliki paham bahwa proses kerja hari ini harus lebih baik daripada proses kerja hari sebelumnya, dalam hasil yang dapat didapat hari esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang didapat dihari ini. Hal ini serupa dengan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2010) bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dimiliki baik secara perorangan maupun secara tim didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Seorang karyawan dinilai produktif jika dalam mengerjakan pekerjaannya telah mencapai standar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau melampaui target yang diberikan sehingga perusahaan berhasil mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini sama dengan yang dibuktikan oleh (Karmila, H., 2018) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. Oleh sebab itu, pihak perusahaan perlu untuk melakukan pengawasan dan penilaian kinerja yang lebih selektif lagi agar tidak terjadi penyimpangan maupun hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

Dengan melakukan penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui kemungkinan adanya hambatan atau masalah yang mungkin akan terjadi dan bisa secepat mungkin diantisipasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran kegiatan di perusahaan. (Mangkunegara, 2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu metode penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh seorang pimpinan perusahaan secara sistematis berlandaskan pada pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Sumardjo, M., 2011), (Syamsurizal, 2016), (Bintang, D. H., & Kasmiruddin, K., 2016), (Fitriana, F., & Lilianti, E., 2020), (Aida, E. D. N., 2016).

Pengaruh atau Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompensasi merupakan upah yang diberikan secara langsung dan tidak langsung dalam wujud dari manfaat tambahan (*benefit*) dan pemberian layanan tambahan serta insentif yang dimaksudkan untuk dapat memotivasi para karyawan agar memperoleh produktivitas yang lebih tinggi (Marwansyah, 2010). Teori lainnya tentang kompensasi adalah penghormatan dari perusahaan kepada karyawan karena pengaruh mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dikelompokkan ke dalam tiga komponen yakni kompensasi dasar, insentif, dan *benefit* (Gomez-Mejia et al, 2012: 312).

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan senantiasa berusaha memajukan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang terbaik dan dapat digunakan untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan dalam hal ini adalah penilaian kinerja. Jika pemberian kompensasi dinilai sudah adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mempengaruhi karyawan yang potensial dan mempertahankannya.

Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan guna meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Bila kompensasi dikelola dengan benar oleh suatu perusahaan, maka pemberian kompensasi dapat membantu perusahaan tersebut mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, juga mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Hidayat, Rahmat, 2010), (Apriani, et al., 2012), (Sumarno, et al., 2013), (Izzah, N., & Ardiani, I., 2016), (Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K., 2019).

Pengaruh atau Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Didalam konsep manajemen kata motivasi diartikan sebagai segala upaya untuk memunculkan semangat dalam diri orang lain (dalam hal ini adalah bawahan atau karyawan) agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka (Hasibuan, 2010: 92). Menurut Stephen P. Robbins, *et al* (1999) dalam (Winardi, 2011) mengutarakan bahwa motivasi kerja ialah hasrat dan upaya guna memberikan manfaat bagi orang lain dan juga menunjukkan tingkat dimana sikap para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Teori ini sejalan dengan (Grant, 2008: 48-58) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja ialah sebuah hasrat dalam berusaha guna memberikan manfaat bagi orang lain, menunjukkan tingkat dimana sikap para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan perusahaan.

Motivasi dibentuk dengan adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk berperan untuk mencapai suatu kebutuhan maupun tujuan. Sebagai individu, seorang karyawan akan senantiasa berupaya dalam mencukupi kebutuhan hidupnya, salah satunya adalah dengan bekerja. Di dalam bekerja secara sadar karyawan akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada akhirnya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dengan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini diperkuat oleh beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Senen, S. H., 2008), (Mulyadi, H., 2010), (Faslah, R., & Savitri, M. T., 2013), (Saleh, A. R., & Utomo, H., 2018), (Andika, R., 2019).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan penelitian terdahulu dalam penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan dengan judul yang diteliti, maka diperoleh Conceptual Framework artikel ini seperti di bawah ini.

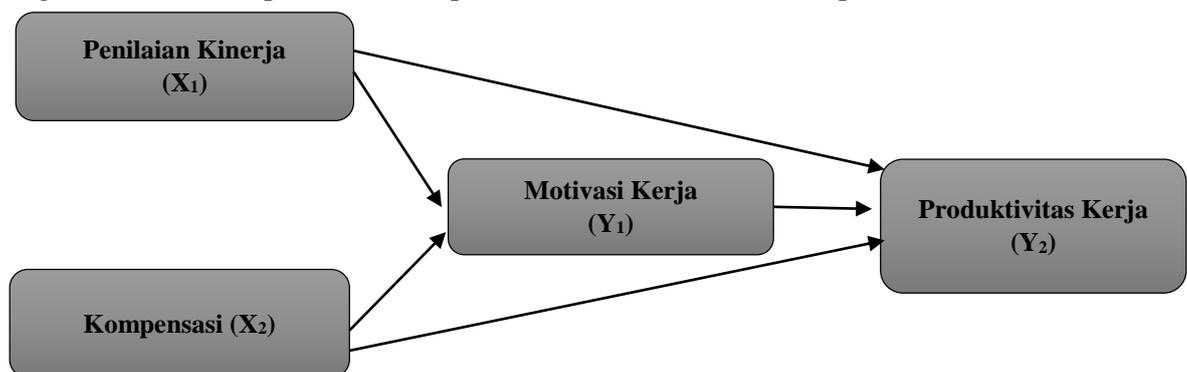


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan pada kajian teori dan review hasil dari penelitian yang relevan serta gambar dari conceptual framework, maka: Penilaian Kinerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y_1) dan Produktivitas Kerja (Y_2) karyawan.

Selain terdapat banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja, selain variabel yang diteliti oleh peneliti dalam artikel ini, diantaranya adalah:

- a) Kepuasan Kerja (X_4): (Lestari, Iis Irawati; 2010), (Lubis, Ahmad Rifai; 2011), (Sumarno et al, 2013), (Januari et al, 2015), (Harini, Hamidah, Luddin, & Ali, 2020), (Masydzulhak et al., 2016), (Silitonga, Widodo, & Ali, 2017).
- b) Lingkungan Kerja (X_5): (Hidayat, Rahmat; 2010), (Gunawan, Agung Wicaksono; 2011), (Purwanto, A. B. , 2016), (Purba et al., 2017), (Sardjijo & Ali, 2017).
- c) Komitmen Organisasi (X_6): (Mahendro Sumardjo; 2011), (Fuadi, A. A. , 2014), (Kristine, E. , 2017), (Rukmini, R. , 2014), (Arifah, S. , 2019), (Limakrisna, Noor, & Ali, 2016), (Harini et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto, Yanti, & Ali, 2017), (Masydzulhak et al., 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan artikel dan pembahasan yang dikaji dalam artikel ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
3. Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
5. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran untuk artikel ini adalah bahwa masih ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja, selain dari Penilaian Kinerja dan Kompensasi pada semua tipe dan level perusahaan. Oleh karena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja selain yang variabel yang di teliti pada artikel ini. Faktor lain tersebut seperti Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad, Z. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWASRAYA GORONTALO* Zuchri Abdussamad *Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk ua. XVIII(03), 456–466.*
- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management.*
- 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>
- 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>
- Elmi, F., & Ali, H. (2017). The effect of incentive, training, and career development on productivity of PT. Pelita Cengkareng paper's workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- 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*.
- Iswanto, Y. (2009). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi 1). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2).
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang). *Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.
- Karmila, H., & S. (2018). *PENGARUH PENGAWASAN DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN (STUDI KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PTPN V SEI BUATAN)*.
- Lestari, P. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar. (*Doctoral Dissertation, Udayana University*).
- Limakrisna, N., Noor, Z. Z., & Ali, H. (2016). Model of employee performance: The empirical study at civil servants in government of west java province. *International Journal of Economic Research*.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masydzulhak, P. D., Ali, P. D. H., & Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center.
- Maulidina, S. (2018). *PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PHARMA PT MENSA BINA SUKSES PALEMBANG (Doctoral dissertation, POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA)*.
- Nugroho, A. (2015). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Siantar Putra Mandiri. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Oktaviani, S. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan di Direktorat SDM Kantor Pusat PT. ANTAM (Persero) Tbk*.
- Prasasti, F. A. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(3), 248-248.
- Prayetno, S., & Ali, H. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*.
- 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., Adila, L., & Ali, H. (2017). The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To

- Productivity of Go-Jek Driver At PT . Go-Jek Indonesia. *Journal of Research in Business and Management*.
- 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. (2017). 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., Yanti, R. R., & Ali, H. (2017). The Effect of Training and Organizational Commitment on Performance of State University of Jakarta Student Cooperative (KOPMA UNJ) Management. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- 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>
- Setiawan, K. C. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. 1(2), 43–53.
- Silitonga, P. E. S., Widodo, D. S., & Ali, H. (2017). Analysis of the effect of organizational commitment on organizational performance in mediation of job satisfaction (Study on Bekasi City Government). *International Journal of Economic Research*.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Edisi 1). Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Wijaya, A. A. (2014). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang)*.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. *Ekonomi Akuntansi*, 01(08), 1–13.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetio, A. P. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. 14, 163–171.
- Zainal, R. (2015). Pengaruh Karakteristik Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Dimoderasi Oleh Corporate Sosial Responsibility. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 25-36.