

THE INFLUENCE OF COMPENSATION

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Erica Intan Nur Aini³, Arga Dwi Praserta Putra⁴, Rayner Geverson⁵, Jhon Wanimbo⁶

UPN "VETERAN" JAWA TIMUR

e-mail: bprabowo621@gmail.com¹, acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id², ericaini@gmail.com³, argadwipp123@gmail.com⁴, armandorainer5@gmail.com⁵, jhonwanimboronalado@gmail.com⁶

Abstrak – Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja tersebut dapat berasal dari dalam diri pegawai maupun dari luar pegawai, sebagai berikut: Kompetensi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Namun, beberapa penelitian sebelumnya memiliki temuan berbeda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat menganalisis kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Seluruh pegawai Kantor Inspektur Jenderal Departemen Pertanian akan dijadikan populasi. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan menggunakan model persamaan struktural (SEM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi, dan dampaknya terhadap gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja selanjutnya dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan, Kompetensi, Kantor Inspektur Jenderal.

Abstract – The performance of a company is significantly influenced by the performance of its employees. This performance can stem from within the employees themselves or from external factors. These factors include competence, compensation, and leadership style. However, previous research has yielded different findings. The objective of this study is to analyze competence, compensation, leadership style, and their impact on performance through job satisfaction. The entire staff of the Inspector General's Office of the Department of Agriculture will be considered the population. The analytical method employed is quantitative, utilizing the Structural Equation Model (SEM). Research findings indicate that job satisfaction can influence employee performance, compensation, and subsequently affect leadership style. Furthermore, job satisfaction can have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Company Performance, Competence Inspector, General's Office.

PENDAHULUAN

Saat ini globalisasi mempengaruhi berkembangnya bisnis dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Melalui kompetisi ini, perusahaan terus bersaing dalam inovasi untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan membutuhkan orang untuk menggapai tujuan perusahaan tersebut. Manajemen yang efektif terhadap Sumber daya Manusia adalah kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.. Pegawai merupakan faktor kunci yang Menentukan apakah suatu perusahaan akan berkembang maju atau mundur., untuk itu diperlukan pegawai yang dapat memenuhi persyaratan dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan (Fadhil dan Mayowan, 201841). Salah satu hal yang meningkatkan produktivitas karyawan adalah semangat dalam bekerja.. Dengan mempertimbangkan betapa krusialnya kontribusi tenaga kerja dalam suatu organisasi., maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja. Menurut Abbah dalam Nguyen (20177), karyawan yang bermotivasi tinggi diharapkan dapat bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan menjadi Lebih efisien dan hasil yang lebih baik secara produktif. Hal-hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas

pegawai adalah kepuasan terhadap kompensasi yang diterima. Untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu tujuan utama perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan canggih dan peralatan yang sesuai, namun juga lebih mengandalkan sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugas-tugasnya, karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia, khususnya para karyawan, memiliki peranan yang krusial. Setiap organisasi dan perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas karyawan demi mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah. Sebab kinerja pegawai hanya dapat tercapai jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja diketahui dan diterima dengan baik oleh seluruh pegawai dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengakuan melalui penghargaan dan pengakuan lainnya atas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Kompensasi memiliki dampak penting dalam memastikan bahwa karyawan secara konsisten memberikan kinerja terbaiknya. Kompensasi memainkan peran besar dalam pelatihan calon karyawan. Kompensasi yang tinggi dan sesuai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer harus berusaha memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk melakukan tugas atau aktivitas apa pun. Artinya karyawan dapat bekerja lebih keras dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting karena diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih keras dan terus memberikan kinerja terbaiknya. Otomotif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan khususnya sepeda motor dan mobil. Tentu saja, para pekerja di industri otomotif “perlu memberikan kinerja tinggi, yang dapat dicapai melalui, antara lain, kompensasi dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Organisasi dan perusahaan ditentukan oleh orang-orangnya. Sumber daya ini dapat mempengaruhi kemajuan dan menurun. Jika perusahaan dan organisasi ingin maju, diperlukan sumber daya manusia yang baik. Saat ini globalisasi mempengaruhi berkembangnya dunia usaha, persaingan antar perusahaan semakin hari kian meningkat dan semakin ketat. Melalui kompetisi ini, perusahaan terus bersaing dalam inovasi untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan membutuhkan orang untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk memaksimalkan tujuan organisasi. Pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan, untuk itu diperlukan pegawai yang dapat memenuhi persyaratan dan melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan (Fadhil dan Mayowan, 2018:41). Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah semangat dalam bekerja dan motivasi dalam bekerja. Karena peran sumber daya manusia sangat vital bagi kesuksesan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan agar bekerja dengan semangat dan motivasi karyawannya. Menurut Abbah dalam Nguyen (2017), karyawan yang bermotivasi tinggi diharapkan dapat bekerja lebih baik, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan menjadi lebih efisien dan semakin produktif.

Salah satu hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah kepuasan terhadap imbalan atau kompensasi yang mereka terima. Pada dasarnya, kompetensi mengacu pada keterampilan, seperti kecerdasan, yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu. Pegawai yang memiliki berbagai kelebihan, seperti

keterampilan di atas rata-rata, tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatannya, dan kemampuan menangani tugas sehari-hari, dapat mencapai lebih tinggi tingkat kinerjanya. Oleh karena itu, karyawan harus ditugaskan sesuai dengan tingkat pelatihan, keterampilan, pengalaman, dan kualifikasinya. Artinya tingkat kinerja yang diinginkan dapat dicapai dengan mudah (Pianda, 2018).

METODE

Bagian ini berisi literatur-literatur sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Swati (2013) Harianja, remunerasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pemberian jasanya kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang atau bentuk lainnya, dan mencakup gaji, tunjangan, insentif, tunjangan, pelayanan kesehatan, dan subsidi pangan. Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Laporan kompensasi meliputi:

1. Kompensasi Gary Dessler adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan berupa uang, barang, atau jasa sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompensasi Milkovich dan Newman adalah imbalan yang diberi kepada pegawai atau karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi.
3. Edwin B. Remunerasi Flippo mengacu pada semua layanan yang diterima, secara langsung maupun tidak langsung, oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Kompensasi Wendell French adalah imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada seorang pegawai sebagai hasil penempatan, aktivitas, serta sumbangan waktu dan tenaga pegawai tersebut.
5. George T. Kompensasi Milkovich mencakup semua elemen (uang tunai, tunjangan, insentif, dll. Yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.
6. Edwin A. Locke Kompensasi adalah konsep umum yang mencakup semua jenis imbalan yang diinginkan dan penting bagi individu berdasarkan pekerjaannya.
7. Kompensasi Michael Armstrong adalah kombinasi gaji pokok, tunjangan, dan insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai kompensasi atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
8. Milkovich, Gerhardt, Milkovich Kompensasi merupakan alternatif yang ditawarkan suatu organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dianggap pantas dan adil. Dari berbagai tanggapan dan pendapat ahli diatas bisa kami simpulkan bahwa remunerasi adalah suatu imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pegawainya sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap kinerja pekerjaannya. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, jasa, atau kombinasi keduanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan akan menjadi lebih bergantung tidak hanya pada peralatan canggih dan fasilitas yang tepat, namun juga pada keterlibatan orang-orang dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya pegawai atau karyawan punya peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Semua perusahaan dan organisasi berupaya meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai

tujuan perusahaan.. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah. Hal ini hanya dapat berhasil jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dirasakan dan diterima oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengakui segala upaya yang telah dilakukan untuk perusahaan dan mengungkapkan rasa terima kasih melalui penghargaan dan cara lainnya. Kompensasi mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan pegawai selalu berkinerja terbaik sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi memainkan peran besar dalam pelatihan calon karyawan. Besaran dan tingkat kompensasi yang sesuai mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer harus berusaha untuk menjaga motivasi karyawan saat menyelesaikan semua tugas dan tugas. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja lebih keras dan memperoleh semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memotivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting karena diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih keras dan terus memberikan kinerja terbaiknya. Otomotif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan khususnya sepeda motor dan mobil. Pegawai di industri otomotif tentu saja perlu mencapai kinerja yang tinggi, antara lain dengan meningkatkan remunerasi dan motivasi kerja. Beberapa ahli mempunyai pendapat berbeda mengenai pentingnya kompensasi. Kompensasi dapat dipahami sebagai berbagai bentuk jasa moneter dan material (materi), yang manfaatnya diterima pekerja yang merupakan bagian dari hubungan kerja. Sedangkan para ahli lainnya berpendapat bahwa balas jasa adalah segala bentuk penghasilan yang dibayarkan kepada seorang pegawai atas jasanya kepada perusahaan, baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung. Menurut para ahli lain, kompensasi mengacu pada pemberian imbalan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya.

Kompensasi ini dianggap signifikan bagi perusahaan karena mencerminkan dedikasi organisasi dalam menjaga tenaga kerja. (Angliawati, 2016). Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung berupa gaji, lembur, dan upah terkonsentrasi. Gaji adalah uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan guna memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan perusahaan, sesuai dengan kedudukan seseorang sebagai pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu tafsirnya adalah gaji adalah pembayaran imbalan secara berkala berupa uang atas iuran seorang pegawai. Pembayaran lembur saat ini merupakan salah satu jenis kompensasi bagi karyawan yang bekerja lembur. Lembur sendiri dapat diartikan sebagai kerja yang dilakukan apabila dilakukan di luar jam kerja, pada hari kerja resmi, atau di luar jam kerja resmi. Yang terakhir ini bersifat intensif, dengan pembayaran berbasis kinerja kepada karyawan berdasarkan peningkatan produktivitas dan penghematan biaya. Ganas biasanya berupa gaji tambahan yang bertujuan untuk mengakui dan memotivasi karyawan atas kinerjanya yang baik (Sinaga, 2020). Kompensasi tidak langsung mengacu pada kompensasi tambahan yang diberikan oleh suatu organisasi atau bisnis kepada karyawannya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh kompensasi tidak langsung termasuk asuransi, tunjangan, pensiun, dll. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Remunerasi ini mencakup penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemauan dan

kemampuan organisasi dan perusahaan untuk membayar, munculnya serikat pekerja dan organisasi pekerja, produktivitas yang diberikan oleh pekerja, biaya hidup di wilayah tersebut, kedudukan dan status pekerja. Tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman profesional karyawan. Pegawai dan adanya peraturan pemerintah (Prasetyo, 2016).

KESIMPULAN

Untuk mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan akan menjadi lebih bergantung tidak hanya pada peralatan canggih dan fasilitas yang tepat, namun juga pada keterlibatan berbagai orang dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Semua organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah. Hal ini hanya dapat berhasil jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dirasakan dan diterima oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengakui segala upaya yang telah dilakukan untuk perusahaan dan mengungkapkan rasa terima kasih melalui penghargaan dan cara lainnya. Kompensasi mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan pegawai selalu berkinerja terbaik sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi memainkan peran besar dalam pelatihan calon karyawan. Besaran dan tingkat kompensasi yang sesuai mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer harus berusaha untuk menjaga motivasi karyawan saat menyelesaikan semua tugas dan tugas. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja lebih keras dan memperoleh semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting karena diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih keras dan terus memberikan kinerja terbaiknya. Otomotif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan khususnya sepeda motor dan mobil. Pegawai di industri otomotif tentu saja perlu mencapai kinerja yang tinggi, antara lain dengan meningkatkan remunerasi dan motivasi kerja. Beberapa ahli mempunyai pendapat berbeda mengenai pentingnya kompensasi. Kompensasi dapat dipahami sebagai berbagai bentuk jasa moneter dan material (materi), yang manfaatnya diterima pekerja yang merupakan bagian dari hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo. THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE INSPECTORATE GENERAL OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE. *Jurnal ilmiah MEA*. Vol 5 no.3 2021, 1-2.
<https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1666>
- Gusti Noorlitaria Achmad, Fitriansyah. HOW COMPENSATION AND MOTIVATION GIVE

- IMPACT TO EMPLOYEE PERFORMANCE?. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 4 no. 1 2020, 48-49. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Dinar Emilia Safitri, Sugeng Haryadi, Rahmawati Prihastuty. INFLUENCE OF THE COMPENSATION BY THE COMPANY GIVING SATISFACTION TO EMPLOYEE MORALE IN TPKS (PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN KOMPENSASI OLEH PERUSAHAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI TPKS). *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol 3 no.1 2014, 14-15. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/3708>
- Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya, Mughni Habib. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ATA INTERNASIONAL INDUSTRI (compensation, work environment, productivity). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4 no. 1 2021, 1-2. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>
- Juliana Juliana, Arifin Djakasaputra. LEADERSHIP, COMPENSATION DAN MOTIVATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL CITI INTERNATIONAL SUN YAT SEN. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bima Sarana Informatika*. Vol18 no. 1 2020, 23-24. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.6769>.