

PERAN PENILAIAN KERJA DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Salsabila Damaihati¹, Wawan Prahiawan²

^{1,2} Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Jl Raya Jkt Km 4 Jl. Pakupatan, Serang, Banten, Indonesi

Email: salsabiladamaihati@gmail.com, wawan.prahiawan@ymail.com

ABSTRACT

Work assessment and compensation are two crucial elements in human resource management that play a crucial role in enhancing employee performance. Performance appraisal helps assess the extent to which employees achieve their goals and targets, while also providing constructive feedback to support personal development. Meanwhile, providing competitive and appropriate compensation attracts top talent, boosts motivation, and improve job satisfaction. This study aims to describe how work assessment and compensation contribute to performance. This research is a kind of research that is the study of literature using qualitative methods. The results show that both performance appraisal and compensation have an impact on improving performance.

Keywords: *Work Assessment, Compesantion, Employee Performance*

ABSTRAK

Penilaian kerja dan kompensasi merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kerja membantu menilai sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan target mereka, juga memberikan umpan balik yang membangun untuk mendukung pengembangan pribadi. Sementara itu, pemberian kompensasi yang bersaing dan sesuai akan menarik bakat terbaik, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana peran penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang berupa studi literatur menggunakan metode kualitatif. Hasil menunjukkan bahwa penilaian kerja dan kompensasi keduanya memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Penilaian Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan atau sistem yang penting dalam mengelola sebuah perusahaan. Fokusnya adalah mendorong kinerja karyawan agar mencapai hasil yang optimal dalam konteks organisasi. Proses manajemen kinerja ini terdiri dari serangkaian langkah terencana, termasuk pengaturan tujuan yang jelas, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik yang bermanfaat, serta penyediaan dukungan dan pengembangan bagi individu maupun tim di perusahaan. Dengan mengutamakan manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat membangun suasana kerja yang menginspirasi karyawan untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien. Ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, kreativitas, dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi faktor utama dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

Seperti yang kita ketahui, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan yang ingin sukses dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus mampu mengatasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Menurut William dalam Tanjung dkk. (2020), perusahaan perlu mencapai tingkat kinerja yang tinggi, sementara karyawan juga memerlukan umpan balik terhadap kinerjanya sebagai pedoman untuk tindakan di masa depan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu fungsi kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kerja membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan secara objektif, mengenali aspek positif dan negatif dari karyawan, serta memberikan landasan untuk memberikan umpan balik yang membangun. Selain itu, penilaian kinerja yang jujur dan transparan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka merasa dihargai atas prestasi yang telah mereka capai dan termotivasi untuk terus maju. Namun pada praktiknya masih terdapat permasalahan dalam penilaian kinerja, seperti penilaian sering kali dipengaruhi oleh bias pribadi di mana penilaian keseluruhan dipengaruhi oleh satu kualitas yang menonjol dan kurangnya tindak lanjut dari penilaian kinerja untuk memperbaiki kekurangan atau mengembangkan potensi karyawan.

Selain memberikan penilaian yang sesuai dengan kinerja karyawan, perusahaan hendaknya memberikan kompensasi sebagai wujud bentuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Menurut Arifudin dalam Tanjung dkk. (2020), kompensasi adalah bentuk

imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kompensasi memberikan karyawan pendapatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, tempat tinggal, pendidikan, dan perawatan kesehatan. Dengan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Pada kenyataannya masih terdapat permasalahan seperti kompensasi yang tidak kompetitif dengan pasar atau tidak mencerminkan kontribusi karyawan dan keterlambatan dalam pembayaran kompensasi atau bonus masih sering terjadi sehingga menyebabkan ketidakpuasan dan tekanan finansial pada karyawan. Berdasarkan latar belakang yang ada, manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran penilaian kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara dalam Dwianto & Purnamasari (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja dalam bentuk kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sukmawati dalam Nugraha & Tjahjawati (2017) kinerja adalah sejauh mana seseorang memberikan sumbangan kepada organisasi, termasuk dalam hal *output* kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran di tempat kerja, serta sikap kooperatif dan tingkat prestasi yang dapat meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi. Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Dwianto & Purnamasari (2019) yaitu:

1. Kualitas, merujuk pada mutu hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditentukan, yang dapat diukur melalui tingkat ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan dalam mencapai hasil kerja.
2. Kuantitas, merujuk pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu, yang tidak hanya terbatas pada hasil rutin tetapi juga seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, merujuk pada kewajiban karyawan untuk menjalankan aktivitas atau tindakan yang terkait dengan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan.
4. Tanggung jawab, merujuk pada konsekuensi yang timbul dari pelaksanaan peran seseorang, yang mencakup hak, kewajiban, atau wewenang yang dimiliki.

Menurut Veithzal dalam Tanjung dkk. (2020) penilaian kinerja adalah evaluasi terencana dari situasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara formal, yang terhubung dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Iqbal et al. dalam Pratama & Sukarno (2021) menjelaskan bahwa penilaian kinerja atau *Performance Appraisal* (PA) adalah suatu sistem resmi yang digunakan secara berkala untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Veithzal Rivai dalam Tsauri (2014) menyatakan bahwa suatu perusahaan melakukan evaluasi kinerja berdasarkan dua alasan utama yaitu, manajer memerlukan penilaian yang objektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu sebagai dasar untuk mengambil keputusan terkait sumber daya manusia di masa yang akan datang dan manajer memerlukan alat bantu untuk meningkatkan kinerja karyawan, merencanakan pekerjaan, mengembangkan keterampilan, dan memperkuat hubungan manajerial dengan karyawan untuk perkembangan karier. Menurut Dewi Hanggraeni dalam Putri Dewi Desilia & Harjoyo (2019) indikator-indikator penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

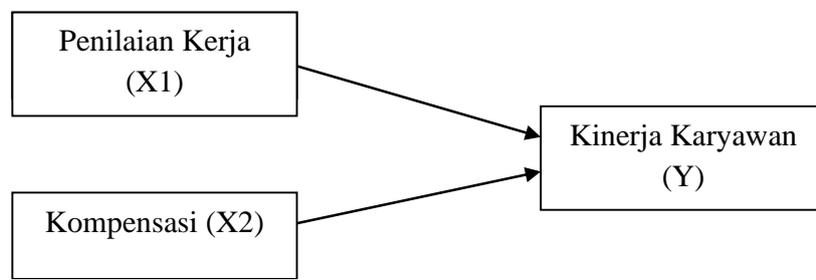
1. Prestasi kerja (*Achievement*) yaitu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Keahlian (*Skill*) yaitu kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. Perilaku (*Attitude*) yaitu sikap atau tingkah laku yang melekat pada seorang pegawai dan tercermin dalam pelaksanaan tugasnya. Ini mencakup aspek kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
4. Kepemimpinan (*Leadership*) yaitu kemampuan manajerial dan keahlian dalam mempengaruhi orang lain untuk melakukan koordinasi pekerjaan dengan tepat dan efisien, termasuk dalam hal pengawasan.

Menurut Skula dalam Poluakan dkk. (2019) kompensasi adalah sesuatu yang dianggap setara dengan pelayanan yang diberikan. Dalam konteks kepegawaian, kompensasi dalam bentuk hadiah uang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pelayanan yang mereka berikan. Menurut Marwansyah dalam Nugraha & Tjahjawati (2017) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, termasuk imbalan finansial dan non-finansial, baik secara

langsung maupun tidak langsung. Mondy dan Noe dalam Nugraha & Tjahjawati (2017) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji pokok/upah, bayaran atas prestasi, bayaran Insentif seperti bonus) dan kompensasi tidak langsung (program asuransi kesehatan, jiwa, dan kecelakaan, bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil dan fasilitas seperti rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah).
2. Kompensasi non-finansial seperti pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, serta pengakuan atas hasil kerja dan lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian teori diatas, kerangka pemikiran ditunjukkan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METHOD

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang berupa studi literatur. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang difokuskan pada objek alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, data dikumpulkan melalui berbagai teknik, analisis data bersifat deduktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi. Prosedur dalam penelitian ini dilaksanakan dengan langkah memilih tema, eksplorasi informasi, penentuan arah penelitian, mengumpulkan sumber data, penyajian data, dan menyusun laporan. Dalam pengumpulan data, penulis mengumpulkan data referensi yang terkait dengan penilaian kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian kualitatif, data bisa disajikan dalam berbagai bentuk, termasuk ringkasan, grafik, hubungan antar kategori, dan lain sebagainya. Namun, salah satu bentuk yang sering digunakan adalah teks naratif, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2017).

RESULTS AND DISCUSSION

Pada bagian ini kami akan menjelaskan dan menguraikan hasil yang telah diformulasikan dalam penelitian sebelumnya, antara lain:

- Rahman Tanjung et., al (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. Dari analisis yang dilakukan, terbukti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penilaian kinerja dengan produktivitas kerja karyawan, serta hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan. Secara bersama-sama, penilaian kinerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara terpisah, penilaian kinerja dan kompensasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Aprilia Kristiani, Lies Putriana & Fahrudin Salim (2022) dalam penelitiannya Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. MMS Group Indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa penilaian kinerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MMS Group Indonesia. Penilaian kinerja adalah aspek yang harus diberikan perhatian besar oleh karyawan PT. MMS Group Indonesia sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan tingkat motivasi, dedikasi, dan kesiapan untuk berkorban dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin kuat evaluasi kinerja yang dilakukan, semakin tinggi motivasi untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, Kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. MMS Group Indonesia, yang menandakan bahwa kompensasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal dari karyawan. Karyawan yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga bagi kemajuan perusahaan.
- Alvi Nugraha & Sri Surjani Tjahjawi (2017) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Cargill Tropical Palm (ISK Lake View

Estate) memberikan kompensasi yang cukup besar kepada karyawan lapangan, termasuk kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan juga kompensasi non-finansial yang sesuai dengan harapan karyawan.

- Ilham Wahyu Pratama & Gendut Sukarno (2021) dalam penelitiannya Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. Ini dapat diartikan bahwa evaluasi kinerja yang mencakup aspek-aspek seperti absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerjasama, kepemimpinan, serta prakarsa memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya evaluasi kinerja, pegawai akan merasa dihargai dan kontribusinya diakui, yang kemudian mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.
- Agung Surya Dwianto & Pupung Purnamasari (2019) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Jaeil Indonesia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia, dimana semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.
- Angel Kralita Poluakan, Roy F. Runtuwene & Sofia A.P. Sambul (2019) dalam penelitiannya Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Menurut hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai.

Hubungan antara penilaian kerja dengan kinerja karyawan saling memengaruhi. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kerja memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja. Penilaian kerja memberikan umpan balik penting kepada karyawan untuk memahami kekuatan, kelemahan, dan meningkatkan kinerja melalui pembelajaran. Dengan adanya penilaian kerja yang teratur mendorong karyawan untuk

terus memperbaiki kinerja mereka dengan melihat perkembangan dan progres dari waktu ke waktu, meningkatkan motivasi dan dedikasi terhadap pekerjaan. Penilaian kerja juga membantu menetapkan tujuan dan harapan yang jelas bagi karyawan, memberikan panduan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan. Maka, penilaian kerja tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga sebagai instrumen yang efektif untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan keterampilan, dan mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi. Selain itu, adanya tindak lanjut seperti Pelatihan dan coaching membantu karyawan mengatasi kelemahan yang diidentifikasi selama penilaian, memperkuat keterampilan yang sudah ada, dan mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar. Adanya tindak lanjut ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen terhadap pengembangan karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas mereka.

- Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan saling memengaruhi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja. Apabila karyawan merasa dihargai atas usahanya dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan, secara umum karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Jika perusahaan menetapkan tingkat upah yang memperhitungkan standar kehidupan yang wajar, ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kebutuhan dasar hidup bagi karyawan dan keluarganya. Karyawan yang terdorong secara positif dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

CONCLUSION

Peran penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah bahwa keduanya memiliki pengaruh yang signifikan dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan. Penilaian kerja yang tepat memberikan umpan balik yang jelas dan obyektif, membantu karyawan memahami harapan perusahaan, dan memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Sementara itu, sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong motivasi dan loyalitas, memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, serta meningkatkan retensi karyawan yang berkualitas

tinggi. Kombinasi yang baik antara penilaian kerja yang efektif dan sistem kompensasi yang adil dapat menciptakan suasana kerja yang memacu kinerja tinggi dan membangun budaya kerja yang positif di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan untuk dilakukannya evaluasi secara berkala terhadap sistem penilaian kerja dan kompensasi dalam sebuah perusahaan. Evaluasi ini dimaksudkan untuk menilai sejauh mana keefektifan sistem penilaian dan kompensasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk apakah sistem tersebut dapat menginspirasi motivasi pada karyawan, meningkatkan kinerja, dan menjaga karyawan yang berkualitas untuk tetap tinggal di perusahaan. Dengan melakukan evaluasi rutin, perusahaan dapat memastikan sistem penilaian dan kompensasi tetap sesuai, efektif, dan mendukung kesuksesan perusahaan serta kebutuhan karyawan secara optimal.

ACKNOWLEDGMENTS

Terimakasih kepada semua yang terlibat dalam penelitian ini. Dengan adanya artikel ini bisa menjadi referensi dan menambah wawasan dalam hal manajemen bisnis tentunya kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu.

REFERENCES

- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223.
- Kristiani, A., Putriana, L., & Salim, F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. MMS Group Indonesia. *Jurnal Cafeteria*, 3(2), 38–50.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.

- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Putri Dewi Desilia, & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (26 ed.). ALFABETA.
- Tanjung, R., Hendar, Arifudin, O., & Hanafiah. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA* (1 ed.). STAIN Jember Press