

ANALISIS KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS MELALUI KOMPENSASI BAGI PEKERJA DIASPORA INDONESIA

Sutrisno¹, Syaeful Yusuf Surawijaya², Syifa Qolbi Amalia³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

sutrisno.connect@gmail.com¹, yusuf.surawijaya@gmail.com²,
syifamalia.qolby@gmail.com³

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence and motivation on work productivity through compensation as an intervening variable among Indonesian diaspora workers. The research method employed is a qualitative approach using a literature review by examining accredited national journals, Universitas Pamulang journals, and relevant human resource management textbooks. The results indicate that competence and motivation have a positive effect on work productivity, both directly and indirectly through compensation. Compensation acts as a reinforcing factor that enhances work motivation and encourages the optimal utilization of competence in a cross-country work context. This study is expected to contribute both academically and practically to human resource management practices for Indonesian diaspora workers.*

Keywords: *Competence, Motivation, Compensation, Productivity, Indonesian Diaspora.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pekerja diaspora Indonesia dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui kajian literatur (literature review) dengan menelaah jurnal nasional terakreditasi, buku teks manajemen sumber daya manusia, serta artikel ilmiah yang relevan, termasuk publikasi dari Universitas Pamulang. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Kompensasi berperan sebagai faktor penguat yang mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pemanfaatan kompetensi secara optimal dalam konteks kerja lintas negara. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik dan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia diaspora Indonesia.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas, Diaspora Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Mobilitas tenaga kerja lintas negara merupakan konsekuensi dari globalisasi ekonomi dan integrasi pasar tenaga kerja internasional. Fenomena ini mendorong meningkatnya jumlah pekerja diaspora Indonesia yang berkontribusi tidak hanya melalui remitansi, tetapi juga melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan jejaring global (Rahmawati, 2021). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, produktivitas pekerja diaspora menjadi isu strategis

karena berkaitan langsung dengan daya saing individu dan reputasi tenaga kerja Indonesia di pasar global (Wibowo, 2021).

Produktivitas kerja tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kompetensi dipandang sebagai modal utama individu dalam menjalankan tugas secara efektif sesuai standar kerja internasional (Spencer & Spencer dalam Mangkunegara, 2020). Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong psikologis yang menentukan sejauh mana individu bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja (Hasibuan, 2019).

Di sisi lain, kompensasi memiliki peran strategis sebagai instrumen organisasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja, khususnya pekerja diaspora yang dihadapkan pada risiko kerja, perbedaan budaya, serta tuntutan kinerja yang tinggi (Supraptika, 2020). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja (Nauli, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas melalui kompensasi sebagai variabel intervening menjadi relevan untuk dianalisis secara komprehensif dalam konteks pekerja diaspora Indonesia.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pekerja diaspora Indonesia ?
2. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas pekerja diaspora ?
3. Bagaimana kompensasi memediasi hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja ?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual hubungan kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening berdasarkan kajian literatur ilmiah (Wibowo, 2021)

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan unggul (Mangkunegara, 2020). Hasibuan (2019) menegaskan bahwa kompetensi menjadi dasar utama dalam penilaian kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam konteks pekerja diaspora, kompetensi juga mencakup kemampuan adaptasi lintas budaya, penguasaan bahasa asing, serta pemahaman regulasi ketenagakerjaan internasional (Rahmawati, 2021).

Penelitian Nauli (2021) menunjukkan bahwa pekerja dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik karena mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang dinamis. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan determinan penting dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja diaspora.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2020).

Dalam konteks pekerja diaspora, motivasi sering kali didorong oleh faktor ekonomi dan harapan peningkatan kualitas hidup. Penelitian Siregar (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pekerja diaspora Indonesia.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2019). Wibowo (2021) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas karyawan.

Penelitian Supraptika (2020) dan Supraptika (2021) dari Universitas Pamulang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan

produktivitas karyawan. Dalam konteks pekerja diaspora, kompensasi juga mencakup jaminan sosial, keselamatan kerja, dan perlindungan hukum yang memadai.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien (Wibowo, 2021). Produktivitas dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi (Mangkunegara, 2020).

5. Kerangka Pemikiran Teoretis

Kerangka pemikiran teoretis dalam artikel ini disusun berdasarkan sintesis teori dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian manajemen sumber daya manusia. Kerangka ini menjelaskan hubungan logis antarvariabel penelitian, yaitu kompetensi dan motivasi sebagai faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja, dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

Secara teoretis, kompetensi dipandang sebagai modal dasar individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai standar kerja internasional (Mangkunegara, 2020; Wibowo, 2021). Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal dan eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan keberlanjutan perilaku kerja individu (Hasibuan, 2019). Sementara itu, kompensasi berfungsi sebagai mekanisme penguat yang mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pemanfaatan kompetensi secara optimal (Supraptika, 2020).

Berdasarkan pemikiran tersebut, produktivitas kerja pekerja diaspora Indonesia dipahami sebagai hasil interaksi antara kompetensi dan motivasi yang diperkuat melalui sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Kerangka pemikiran teoretis ini menjadi landasan analitis dalam pembahasan hubungan antarvariabel pada bagian selanjutnya

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam hubungan konseptual antara kompetensi,

motivasi, kompensasi, dan produktivitas kerja pekerja diaspora Indonesia berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu.

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah yang relevan guna memperoleh gambaran komprehensif mengenai fenomena yang dikaji. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mensintesis pemikiran para ahli serta hasil penelitian sebelumnya secara sistematis dan terstruktur.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji dokumen-dokumen ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian. Setiap literatur dipilih berdasarkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap pembahasan kompetensi, motivasi, kompensasi, dan produktivitas kerja.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan mengelompokkan literatur berdasarkan variabel penelitian agar memudahkan proses analisis dan sintesis data.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompetensi dan Produktivitas Pekerja Diaspora

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor fundamental yang memengaruhi produktivitas pekerja diaspora Indonesia. Kompetensi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan adaptasi, komunikasi lintas budaya, dan pemahaman standar kerja internasional (Mangkunegara, 2020; Rahmawati, 2021). Penelitian Nauli (2021) menegaskan bahwa pekerja dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Dalam perspektif kualitatif, kompetensi dipahami sebagai modal manusia (human capital) yang memungkinkan pekerja diaspora menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja global yang dinamis. Ketika kompetensi individu selaras dengan kebutuhan organisasi, maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan (Wibowo, 2021).

B. Motivasi Kerja dan Produktivitas

Motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang mendorong individu untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan kajian literatur, motivasi pekerja diaspora Indonesia umumnya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, keamanan kerja, serta harapan peningkatan kualitas hidup (Hasibuan, 2019; Siregar, 2020). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan komitmen dan produktivitas kerja.

Secara kualitatif, motivasi dipandang sebagai energi pendorong yang membentuk sikap dan perilaku kerja. Pekerja diaspora yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi, disiplin, dan orientasi pada pencapaian hasil (Mangkunegara, 2020).

C. Peran Kompensasi sebagai Variabel Intervening

Kompensasi berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Hasil kajian terhadap jurnal Universitas Pamulang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi serta mendorong pemanfaatan kompetensi secara optimal (Supraptika, 2020; Supraptika, 2021).

Dalam konteks pekerja diaspora, kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan perlindungan hukum. Sintesis temuan penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa kompensasi yang diterima sepadan dengan kontribusi dan risiko kerja, maka produktivitas akan meningkat secara berkelanjutan.

D. Implikasi Manajerial

Hasil kajian literatur dalam penelitian ini memberikan sejumlah implikasi manajerial yang dapat dijadikan acuan bagi organisasi, pemerintah, maupun lembaga penyalur tenaga kerja yang terlibat dalam pengelolaan pekerja diaspora Indonesia. Implikasi tersebut terutama berkaitan dengan pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, serta perancangan sistem kompensasi yang adil dan berkelanjutan.

Pertama, dari sisi kompetensi, diperlukan upaya sistematis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diaspora melalui program pelatihan dan pengembangan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja internasional. Pelatihan tidak hanya difokuskan pada

peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills seperti komunikasi lintas budaya, kepemimpinan, dan kemampuan adaptasi. Dengan kompetensi yang memadai, pekerja diaspora akan lebih siap menghadapi tuntutan kerja global dan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Kedua, dari sisi motivasi, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan ruang bagi pekerja diaspora untuk berkembang. Pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, serta kejelasan jalur karier merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pekerja untuk memanfaatkan kompetensi yang dimiliki secara optimal, sehingga berdampak positif pada produktivitas.

Ketiga, dari sisi kompensasi, hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran strategis sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas. Oleh karena itu, sistem kompensasi perlu dirancang secara adil, transparan, dan kompetitif sesuai dengan standar kerja internasional. Selain kompensasi finansial, organisasi juga perlu memperhatikan kompensasi non-finansial seperti jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan perlindungan hukum bagi pekerja diaspora.

Secara keseluruhan, implikasi manajerial ini menegaskan pentingnya pendekatan terintegrasi dalam pengelolaan pekerja diaspora Indonesia. Sinergi antara pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan penyediaan kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja diaspora Indonesia, baik secara langsung maupun melalui kompensasi sebagai variabel intervening. Kompetensi berperan sebagai modal dasar individu dalam menghadapi tuntutan kerja global, sementara motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja produktif. Kompensasi berfungsi sebagai faktor penguat yang mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pemanfaatan kompetensi secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut. Pertama, pemerintah dan lembaga terkait diharapkan dapat memperkuat program pengembangan kompetensi pekerja diaspora melalui pelatihan berbasis kebutuhan pasar kerja internasional, termasuk penguatan soft skills dan kemampuan adaptasi lintas budaya. Kedua, organisasi atau pemberi kerja perlu meningkatkan perhatian terhadap aspek motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menyediakan kejelasan pengembangan karier bagi pekerja diaspora. Ketiga, sistem kompensasi hendaknya dirancang secara adil, transparan, dan kompetitif dengan mempertimbangkan risiko kerja, standar internasional, serta aspek perlindungan sosial. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris agar hubungan antarvariabel dapat diuji secara lebih mendalam dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nauli, P. P. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 145–156.
- Siregar, R. (2020). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 22–31.
- Rahmawati, D. (2021). Produktivitas tenaga kerja migran Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 88–97.
- Supraptika, H. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Universitas Pamulang.
- Supraptika, H. (2021). Kompetensi sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Universitas Pamulang.

