

PENDEKATAN INSENTIF SEBAGAI SISTEM KOMPENSASI BERBASIS PENCAPAIAN KINERJA

Rindu Fransicilia¹⁾, Kuswati²⁾, Lendya Oktaviana³⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya, Kota Tangerang Selatan

Email: rindu125@gmail.com¹⁾, Koeswati.ranfhabamar@gmail.com²⁾,
lendyaoktav1@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of incentive approaches as a performance-based compensation system in enhancing employee motivation and work outcomes. The method employed is a literature review focusing on topics related to Incentive Approaches as a Performance-Based Compensation System. All findings are classified into three main categories: (1) diagnostic information gathering, which involves identifying the fundamental concepts of incentives and their implementation practices; (2) diagnostic information analysis, which assesses the relationship between incentives, motivation, and performance; and (3) diagnostic information feedback, which formulates recommendations for improving compensation systems based on evidence from the literature. The synthesized results reveal patterns showing that the effectiveness of incentive systems is influenced by the clarity of performance indicators, perceptions of fairness, and alignment with organizational goals. This study concludes that incentive approaches designed with fairness, transparency, and performance orientation positively contribute to enhancing organizational effectiveness.

Keywords: Incentives, Compensation, Performance, Motivation, Organizational Effectiveness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pendekatan insentif sebagai sistem kompensasi berbasis pencapaian kinerja dalam meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah identifikasi literatur yang relevan dengan topik Pendekatan Insentif sebagai Sistem Kompensasi Berbasis Pencapaian Kinerja. Seluruh temuan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama: (1) pengumpulan informasi diagnostik, yaitu tahap identifikasi konsep dasar insentif dan praktik penerapannya; (2) analisis informasi diagnostik, yaitu tahap evaluasi hubungan antara insentif, motivasi, dan kinerja; serta (3) umpan balik informasi diagnostik, yaitu tahap perumusan rekomendasi perbaikan sistem kompensasi berbasis bukti literatur. Sintesis hasil digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antar-komponen, yang menunjukkan bahwa efektivitas sistem insentif dipengaruhi oleh kejelasan indikator kinerja, persepsi keadilan, dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan insentif yang dirancang secara adil, transparan, dan berbasis kinerja berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Insentif, Kompensasi, Kinerja, Motivasi, Efektivitas Organisasi

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1614

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Menurut Rivai (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks ini, sistem kompensasi berperan penting sebagai instrumen manajerial untuk mendorong motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Salah satu bentuk kompensasi yang semakin mendapat perhatian adalah pendekatan insentif, yaitu sistem penghargaan yang berbasis pada pencapaian kinerja yang terukur dan terstandar.

Pendekatan insentif berakar pada teori motivasi klasik, terutama teori pengharapan (expectancy theory) yang dikemukakan oleh Vroom (dalam Mangkunegara, 2021). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila ia percaya bahwa kinerjanya akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Dengan demikian, insentif berfungsi sebagai penghubung antara usaha (effort), kinerja (performance), dan hasil (reward). Dalam organisasi modern yang menuntut efisiensi dan akuntabilitas tinggi, kompensasi berbasis pencapaian kinerja dianggap mampu menciptakan budaya kinerja unggul (performance-driven culture) yang mendukung daya saing jangka panjang (Hasibuan, 2022). Meskipun secara konseptual terlihat ideal, implementasi sistem insentif di lapangan sering kali menghadapi kendala. Siagian (2019) menyoroti bahwa salah satu kelemahan umum terletak pada ketidaksesuaian antara indikator kinerja dengan realitas pekerjaan. Insentif finansial seperti bonus dan komisi memang mampu memotivasi jangka pendek, namun dampak jangka panjang lebih ditentukan oleh insentif nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan keseimbangan kerja-kehidupan (Wibowo, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu menemukan titik keseimbangan yang adil antara keduanya agar sistem kompensasi tetap berkelanjutan dan tidak menimbulkan distorsi perilaku.

Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, tantangan tersebut semakin kompleks karena adanya tuntutan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam pengelolaan kinerja pegawai. Kurniawan (2020) menyebutkan bahwa keberhasilan sistem kompensasi tidak semata bergantung pada besarnya nilai insentif, melainkan pada sejauh mana sistem tersebut mampu mencerminkan keadilan prosedural dan distributif di antara karyawan. Oleh sebab itu, perancangan sistem kompensasi berbasis kinerja memerlukan pendekatan diagnostik yang komprehensif, mencakup proses pengumpulan informasi, analisis data kinerja, serta pemberian umpan balik untuk penyempurnaan kebijakan kompensasi.

Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar-komponen dalam sistem kompensasi berbasis insentif di Indonesia. Metode yang digunakan adalah identifikasi literatur yang relevan dengan topik “Pendekatan Insentif sebagai Sistem Kompensasi Berbasis Pencapaian Kinerja”, dilanjutkan dengan klasifikasi temuan menjadi tiga kategori utama: pengumpulan, analisis, dan umpan balik informasi diagnostik. Selanjutnya, dilakukan sintesis hasil untuk mengungkap hubungan antar-komponen dalam membentuk efektivitas sistem insentif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam perancangan kebijakan kompensasi yang adaptif terhadap perubahan organisasi dan dinamika kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Kompensasi dan Pendekatan Insentif

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi yang efektif berfungsi sebagai alat motivasi, retensi, serta pengendalian perilaku kerja agar selaras dengan strategi organisasi.

Pendekatan insentif adalah salah satu bentuk kompensasi berbasis kinerja, di mana sebagian atau seluruh penghasilan karyawan dikaitkan dengan pencapaian target tertentu. Wibowo (2021) menyebutkan bahwa insentif tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti bonus, komisi, atau pembagian laba, tetapi juga mencakup penghargaan nonfinansial seperti pengakuan, promosi, dan kesempatan pengembangan karier. Dalam sistem ini, prinsip utama yang digunakan adalah hubungan langsung antara hasil kerja dan imbalan, sehingga karyawan memiliki motivasi kuat untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian Rivai dan Sagala (2020) menunjukkan bahwa pendekatan insentif mampu meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas karena karyawan terdorong untuk fokus pada hasil terukur. Namun, sistem ini perlu diimbangi dengan mekanisme evaluasi yang objektif dan adil agar tidak menimbulkan konflik internal atau perilaku manipulatif terhadap data kinerja.

2.2 Teori Motivasi dan Kinerja sebagai Landasan Insentif

Beberapa teori motivasi menjadi dasar pengembangan sistem insentif. Teori harapan (expectancy theory) oleh Vroom menekankan bahwa seseorang akan berusaha keras jika ia percaya bahwa usahanya menghasilkan kinerja baik yang kemudian akan menghasilkan imbalan sesuai harapan (Mangkunegara, 2021). Selain itu, teori keadilan (equity theory) menurut Adams (dalam Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian insentif memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja.

Dalam konteks organisasi Indonesia, Kurniawan (2020) menegaskan pentingnya memperhatikan keadilan distributif dan prosedural dalam merancang sistem kompensasi. Ketika karyawan merasa sistem insentif diterapkan secara transparan dan proporsional terhadap kontribusi mereka, maka akan tercipta hubungan timbal balik yang produktif antara organisasi dan individu. Sebaliknya, sistem yang tidak adil justru menurunkan semangat kerja dan menimbulkan resistensi.

2.3 Implementasi Pendekatan Insentif dalam Organisasi Modern

Implementasi pendekatan insentif membutuhkan perencanaan strategis dan sistem evaluasi berbasis data. Siagian (2019) menjelaskan bahwa keberhasilan insentif sangat bergantung pada kejelasan indikator kinerja dan mekanisme penilaian hasil kerja. Organisasi yang berhasil menerapkan sistem ini biasanya memiliki Key Performance Indicators (KPI) yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART).

Di sektor publik, penerapan sistem insentif menghadapi tantangan tersendiri karena faktor birokrasi dan regulasi. Menurut Sutopo dan Hartono (2021), banyak instansi pemerintah di Indonesia mulai mengadopsi model tunjangan kinerja berbasis capaian individu dan unit kerja, sebagai bentuk insentif nonlinier yang berorientasi pada hasil. Namun, efektivitasnya masih

bergantung pada kemampuan organisasi dalam melakukan pengumpulan dan analisis data kinerja secara objektif.

2.4 Pendekatan Diagnostik dalam Evaluasi Sistem Insentif

Evaluasi terhadap sistem insentif perlu dilakukan secara diagnostik agar kebijakan kompensasi dapat terus disesuaikan dengan dinamika organisasi. Yuliani (2022) mengemukakan bahwa pendekatan diagnostik mencakup tiga tahap: (1) pengumpulan data kinerja dan persepsi karyawan, (2) analisis hubungan antara indikator kinerja dengan outcome organisasi, dan (3) pemberian umpan balik untuk penyempurnaan sistem. Tahapan ini memastikan sistem kompensasi tidak hanya menjadi alat penghargaan, tetapi juga mekanisme pembelajaran organisasi.

Lestari (2023) menambahkan bahwa proses umpan balik berkelanjutan memungkinkan organisasi mendeteksi ketidaksesuaian antara tujuan strategis dan perilaku individu. Dengan demikian, sistem insentif dapat dikalibrasi ulang agar tetap efektif dalam mendorong kinerja berkelanjutan dan menghindari distorsi perilaku seperti fokus sempit pada target jangka pendek.

2.5 Sintesis Temuan Literatur

Hasil identifikasi literatur menunjukkan bahwa efektivitas sistem kompensasi berbasis insentif sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama: (a) desain indikator kinerja yang relevan dan objektif, (b) integrasi sistem evaluasi berbasis data, dan (c) mekanisme umpan balik adaptif terhadap perubahan organisasi. Kombinasi ketiganya menciptakan sistem insentif yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat budaya kinerja dalam jangka panjang (Rahmawati, 2024).

2.6 Integrasi Tiga Komponen Diagnostik

Integrasi antara pengumpulan, analisis, dan umpan balik membentuk siklus informasi yang berkelanjutan. Suryani (2022) menyebut konsep ini sebagai *Diagnostic Information Loop*, yaitu sistem yang memungkinkan organisasi memantau efektivitas perubahan secara real-time. Dalam konteks transformasi digital, penggunaan sistem analitik berbasis data memungkinkan manajer mengidentifikasi hambatan dan keberhasilan perubahan dengan lebih cepat. Dengan demikian, teori dan temuan terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen perubahan modern bergantung pada seberapa kuat organisasi membangun sistem informasi diagnostik yang terintegrasi, valid, dan berorientasi pada umpan balik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (literature review). Tujuan metode ini adalah untuk menganalisis konsep dan praktik “Pendekatan Insentif sebagai Sistem Kompensasi Berbasis Pencapaian Kinerja” melalui identifikasi, klasifikasi, dan sintesis hasil penelitian yang relevan dari berbagai sumber ilmiah berbahasa Indonesia periode 2018-2025.

3.1 Sumber Data

Sumber utama berasal dari jurnal nasional terakreditasi, buku teks manajemen sumber daya manusia, serta laporan penelitian akademik yang diterbitkan oleh lembaga pendidikan tinggi di Indonesia. Beberapa sumber yang digunakan mencakup publikasi dari Universitas Indonesia, Universitas Gadjah Mada, Universitas Airlangga, dan Universitas Brawijaya yang membahas kompensasi, motivasi, dan sistem insentif.

Kriteria inklusi sumber:

- Berbahasa Indonesia dan diterbitkan dalam rentang tahun 2018-2025.
- Membahas tema kompensasi, motivasi, atau sistem kinerja berbasis insentif.
- Memiliki landasan teoretis dan/atau hasil empiris yang dapat dibandingkan.

Kriteria eksklusi:

- Artikel populer non-ilmiah (seperti berita atau opini).
- Sumber dengan metode atau data yang tidak dapat diverifikasi.

3.2 Prosedur Penelitian

Penelitian dilakukan dalam tiga tahapan utama sesuai kerangka diagnostik organisasi:

a. Pengumpulan Informasi

Tahap ini meliputi pencarian, seleksi, dan dokumentasi literatur yang relevan. Data dikumpulkan melalui portal seperti Garuda (Garba Rujukan Digital), Neliti, dan Google Scholar, dengan kata kunci “insentif kinerja,” “kompensasi berbasis hasil,” dan “motivasi kerja karyawan.” Proses pengumpulan dilakukan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai praktik penerapan sistem insentif di Indonesia.

b. Analisis Data Literatur

Setiap literatur dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk menemukan pola dan tema utama. Fokus analisis diarahkan pada hubungan antara pendekatan insentif dan peningkatan kinerja karyawan, mekanisme evaluasi yang digunakan, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan ke dalam tiga kategori utama: (1) pengumpulan informasi kinerja, (2) analisis hubungan insentif-hasil, dan (3) umpan balik organisasi.

c. Umpan Balik dan Sintesis Hasil

Tahap akhir berupa sintesis data untuk mengidentifikasi pola hubungan antar-komponen sistem insentif, seperti peran indikator kinerja, bentuk penghargaan, dan persepsi keadilan. Umpan balik dilakukan secara konseptual melalui perbandingan antar-laporan penelitian untuk menghasilkan model konseptual sistem kompensasi berbasis insentif yang efektif dalam konteks organisasi di Indonesia.

3.3 Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan keabsahan temuan, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan evaluasi independen antar-literatur. Setiap hasil analisis dibandingkan dengan minimal dua sumber lain yang membahas topik serupa guna menghindari bias interpretasi. Hasil akhir hanya diambil jika terdapat konsistensi temuan minimal 70% antar-sumber (Rahmawati, 2024).

3.4 Kerangka Analisis

Kerangka analisis disusun berdasarkan pendekatan diagnostik manajemen kinerja, yang menghubungkan tiga elemen utama:

1. Input: Struktur insentif dan kebijakan kompensasi organisasi.
2. Proses: Mekanisme evaluasi kinerja dan sistem penghargaan.
3. Output: Dampak terhadap produktivitas, motivasi, dan retensi karyawan.

Kerangka ini memungkinkan peneliti menyimpulkan sejauh mana pendekatan insentif berkontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi secara menyeluruh.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Hasil studi literatur menunjukkan bahwa penerapan pendekatan insentif sebagai sistem kompensasi berbasis pencapaian kinerja di Indonesia memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan motivasi kerja, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh keadilan sistem, kejelasan indikator kinerja, serta konsistensi penerapan kebijakan antar-unit organisasi.

4.1 Hasil Analisis Literatur

a. Pengumpulan Informasi Kinerja

Sebagian besar organisasi di Indonesia telah mengintegrasikan sistem penilaian berbasis target, seperti *Key Performance Indicator (KPI)* dan *Balanced Scorecard*, sebagai dasar perhitungan insentif. Menurut Wibowo (2021), organisasi yang memiliki sistem pengumpulan data kinerja yang terstruktur mampu menurunkan potensi konflik antarpegawai dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penilaian.

Penelitian Sutopo dan Hartono (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menghubungkan insentif langsung dengan capaian indikator kinerja individu dan unit kerja mengalami peningkatan efisiensi hingga 18%. Namun, permasalahan umum masih muncul pada tahap pelaporan data yang sering kali tidak sinkron antara unit HRD dan manajer operasional.

b. Analisis Hubungan Insentif dan Kinerja

Hasil analisis memperlihatkan bahwa insentif finansial seperti bonus, komisi, dan tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan performa jangka pendek (Rivai & Sagala, 2020). Namun, dalam jangka panjang, insentif nonfinansial seperti pengakuan, peluang pengembangan diri, dan kejelasan jenjang karier memiliki dampak lebih stabil terhadap loyalitas pegawai (Hasibuan, 2022). Selain itu, penelitian Kurniawan (2020) menemukan bahwa keadilan dalam penentuan besaran insentif merupakan faktor paling menentukan. Ketika

karyawan menilai sistem kompensasi transparan dan adil, mereka menunjukkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 23% lebih tinggi dibanding sistem yang dianggap bias.

c. Umpan Balik dan Adaptasi Sistem

Umpan balik menjadi elemen penting dalam menjaga efektivitas sistem insentif. Berdasarkan studi Yuliani (2022), organisasi yang secara rutin mengevaluasi efektivitas skema insentif melalui survei kepuasan karyawan dan audit kinerja memiliki tingkat penyesuaian strategi yang lebih cepat. Evaluasi berkala juga memungkinkan manajemen mendeteksi distorsi perilaku, seperti manipulasi pencapaian target atau orientasi jangka pendek.

Lestari (2023) menegaskan bahwa proses umpan balik berkelanjutan meningkatkan *organizational learning*, di mana kebijakan kompensasi tidak hanya menjadi alat penghargaan, tetapi juga mekanisme pengembangan budaya kerja berbasis hasil (*performance-driven culture*).

4.2 Pembahasan

Hasil sintesis menunjukkan tiga temuan utama :

Pertama, efektivitas sistem insentif sangat dipengaruhi oleh kualitas data kinerja. Pengumpulan data yang akurat dan terstandar menentukan validitas evaluasi serta mencegah konflik internal. Organisasi yang memanfaatkan sistem digital dalam pemantauan kinerja cenderung memiliki korelasi lebih kuat antara insentif dan produktivitas.

Kedua, sistem insentif yang berorientasi hasil tanpa memperhatikan dimensi keadilan dan kesejahteraan berpotensi menimbulkan distorsi perilaku, seperti kompetisi tidak sehat atau pengabaian aspek kerja tim. Hal ini sesuai dengan temuan Siagian (2019) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara insentif individu dan kolektif.

Ketiga, efektivitas jangka panjang sistem kompensasi bergantung pada mekanisme umpan balik adaptif. Organisasi yang secara rutin mengevaluasi dan memperbarui kebijakan kompensasi menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih berkelanjutan dibanding yang menerapkan sistem statis. Pendekatan diagnostik memungkinkan organisasi melakukan pembelajaran terus-menerus untuk menyempurnakan hubungan antara usaha, hasil, dan penghargaan.

Secara keseluruhan, pola hubungan antar-komponen menunjukkan bahwa (1) pengumpulan informasi yang akurat menjadi fondasi utama; (2) analisis berbasis indikator objektif menentukan keadilan sistem; dan (3) umpan balik adaptif memastikan keberlanjutan efektivitas insentif. Kombinasi ketiga aspek ini membentuk sistem kompensasi yang tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan budaya organisasi berorientasi kinerja (Rahmawati, 2024)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil identifikasi dan sintesis literatur menunjukkan bahwa pendekatan insentif sebagai sistem kompensasi berbasis pencapaian kinerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, asalkan dirancang dan dikelola secara adil, terukur, dan berkelanjutan.

Tiga temuan utama dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengumpulan informasi kinerja yang akurat dan transparan menjadi dasar keberhasilan sistem insentif. Organisasi yang memiliki mekanisme penilaian terstandar mampu mengurangi bias dan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil evaluasi.
2. Analisis hubungan antara insentif dan kinerja harus dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara aspek finansial dan nonfinansial. Insentif finansial efektif mendorong kinerja jangka pendek, sedangkan insentif nonfinansial berperan dalam menjaga loyalitas dan komitmen jangka panjang.
3. Umpan balik dan adaptasi kebijakan kompensasi berfungsi menjaga relevansi sistem dengan perubahan organisasi dan dinamika lingkungan kerja. Evaluasi periodik memastikan sistem tetap efisien, adil, dan sesuai dengan strategi bisnis.

Dengan demikian, efektivitas pendekatan insentif tidak hanya ditentukan oleh besarnya imbalan yang diberikan, tetapi juga oleh keadilan prosedural, transparansi penilaian, dan konsistensi pelaksanaan. Sistem insentif yang selaras dengan tujuan organisasi terbukti mampu memperkuat budaya kerja berbasis hasil (*performance-driven culture*) dan meningkatkan daya saing jangka panjang organisasi.

5.2 Saran

1. Penguatan Sistem Evaluasi Kinerja Digital. Organisasi perlu mengembangkan sistem evaluasi berbasis teknologi untuk memastikan keakuratan dan kecepatan pengumpulan data kinerja. Hal ini akan memperkuat hubungan antara pencapaian kinerja dan pemberian insentif.
2. Kombinasi Insentif Finansial dan Nonfinansial. Pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan aspek psikologis dan sosial. Pengakuan publik, kesempatan pelatihan, dan program pengembangan karier dapat melengkapi bonus atau komisi dalam menjaga motivasi berkelanjutan.
3. Transparansi dan Keadilan dalam Penentuan Insentif. Kebijakan insentif harus disusun dengan prinsip keadilan distributif dan prosedural. Karyawan perlu mengetahui dasar penilaian agar tidak timbul persepsi diskriminatif yang dapat menurunkan kepercayaan terhadap sistem.
4. Penerapan Umpan Balik Berkelanjutan. Organisasi disarankan untuk melakukan audit dan survei kepuasan terhadap kebijakan insentif secara berkala. Hasil umpan balik dapat digunakan untuk mengadaptasi sistem kompensasi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.
5. Pendekatan Diagnostik dalam Desain Kompensasi. Model diagnostik memungkinkan manajemen untuk menilai efektivitas kebijakan insentif melalui tiga dimensi – pengumpulan data, analisis hubungan hasil, dan umpan balik kebijakan. Pendekatan ini penting untuk menciptakan sistem kompensasi yang fleksibel, akuntabel, dan berorientasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. (2020). Keadilan dan transparansi dalam sistem kompensasi berbasis kinerja pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 6(2), 145-156. <https://doi.org/10.52312/jmbi.v6i2.2020>
- Lestari, S. (2023). Pengaruh umpan balik berkelanjutan terhadap efektivitas sistem kompensasi kinerja di organisasi publik. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 11(1), 33-48.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, N. (2024). Sintesis pendekatan insentif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan di era digital. Jurnal Ekonomi dan Kinerja Organisasi, 9(1), 1-14.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2019). Efektivitas penerapan sistem insentif berbasis kinerja dalam organisasi. Jurnal Manajemen dan Inovasi Bisnis, 5(1), 20-31.
- Sutopo, H., & Hartono, B. (2021). Implementasi tunjangan kinerja berbasis capaian individu di sektor publik. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(3), 215-229.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Wibowo, A. (2021). Sistem kompensasi berbasis hasil dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Kontemporer, 12(2), 77-91.
- Yuliani, F. (2022). Evaluasi diagnostik terhadap sistem kompensasi berbasis kinerja di organisasi sektor publik. Jurnal Manajemen Kinerja dan Kebijakan Publik, 10(1), 54-69.