

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Laode Amijaya Kamaluddin¹ ✉ **Agunawan**² **Mappangara Sanusi**³

^{1,2} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

³ Mahasiswa Prodi Magister Keuangan Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi Dampak Kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT. Boska Transportama.. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner. Responden penelitian terdiri dari 50 karyawan PT. Boska Transportama di Makassar. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Boska Transportama di Makassar. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan menarik, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Tunjangan dan insentif yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. Boska Transportama. Ketika karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, mereka cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2024 Kamaluddin et al.,

✉ Corresponding author :

Email Address : laodeamijaya@gmail.com , agunawan108@gmail.com , rubymappangara@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan secara konsisten berusaha untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan programnya. Dalam kerangka kerja perusahaan, ukuran utama pencapaian adalah remunerasi dan insentif karyawan. Tenaga kerja adalah aset terpenting dalam mendorong pertumbuhan bisnis. Perusahaan tidak akan mampu memproduksi produk atau menyediakan layanan yang dibutuhkan pasar tanpa adanya tenaga kerja. Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai profitabilitas dan bertahan dalam lanskap komersial yang kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memastikan retensi pekerja yang kompeten dan siap menghadapi beragam kesulitan. Memeriksa dampak gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dalam kerangka kerja ini sangat penting. Kompensasi mencakup beberapa jenis remunerasi untuk karyawan sebagai pengakuan atas kerja keras mereka. Sementara itu, motivasi berisi semangat dan aspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan harus memastikan bahwa kompensasi karyawan sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka. Selain itu, sangat penting untuk meningkatkan motivasi untuk memastikan karyawan mempertahankan dorongan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Proposal ini akan menjelaskan pentingnya kompensasi dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai yang membutuhkan pemeliharaan yang tekun untuk memastikan kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

PT Boska Transportama dihadapkan pada dilema mengenai perlunya lebih banyak kolaborasi dan komunikasi di antara para karyawannya, yang berakibat buruk pada kesatuan tim dalam menyelesaikan tugas. Karyawan sering kali memprioritaskan kepentingan mereka, bahkan terkadang membiarkan masalah pribadi mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Tidak adanya kolaborasi mengakibatkan pekerjaan tertentu menjadi tertunda, menghambat aktivitas lain dan menyebabkan gangguan pada produktivitas secara keseluruhan di PT Boska Transportama. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak dari gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Boska Transportama. Penelitian ini berusaha untuk mengungkap strategi untuk meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan inspirasi karyawan untuk mengoptimalkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Untuk menilai kinerja karyawan, sangat penting untuk melakukan penilaian kinerja dalam jangka waktu tertentu secara teratur. Proses penilaian kinerja sangat penting bagi efektivitas manajemen kinerja. Melalui proses penilaian, manajer atau supervisor dapat memperoleh wawasan yang berharga tentang kinerja staf mereka. Tindakan korektif yang cepat harus dilakukan jika kinerja karyawan tetap di bawah standar. Atau, ketika kinerja karyawan terpuji, sangat penting untuk memberikan penguatan positif untuk mendorong orang tersebut menunjukkan kinerja yang sesuai secara konsisten.

Salah satu elemen kunci dalam perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, prestasi, dan motivasi karyawan. Kompensasi dianggap penting karena merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka. Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan oleh karena itu, mereka menghargai imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, karyawan akan semakin menghargai kerja keras dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Inilah alasan mengapa perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan melalui kompensasi. Dengan demikian, kompensasi menjadi pendorong motivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan mendukung pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Hasibuan (2017) kompensasi artinya suatu pencapaian yang berupa tunai, barang, baik tidak langsung ataupun langsung yang disediakan dari industri pada karyawannya untuk balasan dari jasanya atau kinerja karyawan dengan baik. Pembentukan sistem kompensasi ialah suatu yang terpenting pada pembaian SDMnya karena hal tersebut bisa mengapresiasi dan meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan karyawan yang memiliki bakat. Kompensasi juga berdampak terhadap kinerja strategis.

Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki peran penting dalam mengukur prestasi kerja mereka. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi

karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diemban. Perusahaan memberikan kompensasi dengan tujuan menghargai prestasi karyawan, mempertahankan kepegawaian yang berkualitas, serta meningkatkan motivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor krusial yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah komponen penting dalam sebuah perusahaan. Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan motivasi karyawan. Kompensasi memiliki arti penting karena berfungsi sebagai sarana balas jasa yang diperoleh karyawan atas kontribusi mereka. Karyawan berusaha keras untuk mencapai kebutuhan finansial mereka, dan sebagai hasilnya, mereka menghargai remunerasi yang diberikan oleh perusahaan. Remunerasi yang memadai memberikan insentif kepada karyawan untuk lebih menghargai usaha yang tekun, sehingga menumbuhkan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Perusahaan menawarkan kompensasi untuk mengakui dan memberi insentif atas kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaji berfungsi sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mencapai kinerja puncak dan berkontribusi pada perluasan organisasi secara umum. Hasibuan, pada tahun 2017, Kompensasi mengacu pada imbalan, baik dalam bentuk pembayaran moneter atau komoditas, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa atau kinerja yang patut dicontoh. Penerapan sistem kompensasi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berfungsi untuk mengenali dan meningkatkan kinerja karyawan, serta mengembangkan individu-individu yang berbakat dalam organisasi. Kompensasi juga mempengaruhi kinerja strategis.

Pemberian remunerasi kepada karyawan memainkan peran penting dalam menilai kinerja mereka. Kompensasi yang adil, sepadan dengan kontribusi karyawan, akan mendorong peningkatan kinerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tanggung jawab mereka. Perusahaan menawarkan kompensasi untuk mengakui pencapaian karyawan, memastikan tenaga kerja berkualitas tinggi, dan meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, remunerasi merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Selain remunerasi, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan di dalam perusahaan, yang berdampak pada karyawan dan organisasi. Meningkatkan motivasi karyawan akan mendorong mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan produksi secara keseluruhan. Motif perusahaan juga berupaya untuk memperkuat layanan dan kenyamanan dengan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan. Tujuan untuk menginspirasi karyawan termasuk meningkatkan semangat dan kegembiraan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas, membina kesetiaan dan stabilitas karyawan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Motivasi merupakan faktor penting dalam kreativitas dan keterlibatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan mereka dan mendorong rasa tanggung jawab yang lebih kuat terhadap tanggung jawab dan tugas-tugas mereka.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan berbagai perspektif tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Omollo (2015), alasan sangat penting dalam memastikan operasi dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Putra & Mujiati (2019), motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Dewi & Wibawa (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dalam organisasi berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang menanamkan semangat dan dorongan pada karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan. Mohamud dkk. (2017) juga menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Ayundasari dkk. (2017) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi karyawan mengarah pada peningkatan kinerja dan dampak konstruktif bagi perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan peningkatan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

H₁: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Boska Transportama

H₂: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan PT. Boska Transportama.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan desain penelitian observasional deskriptif. Penelitian akan dilakukan di PT Boska Transportama Maros. Penelitian ini mengandalkan data primer sebagai sumber informasi. Data awal mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari karyawan dengan menggunakan kuesioner terstandarisasi yang dirancang untuk mengumpulkan informasi karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Investigasi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan PT. Boska Transportama. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Boska Transportama (responden), responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 50 orang. Uji instrument dalam penelitian ini terdiri dari 2 pengujian yakni uji validitas dan realibilitas. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka corrected item-total correlation, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai corrected item Person correlation $> 0,30$. sedangkan Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus cronbach's alpha. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

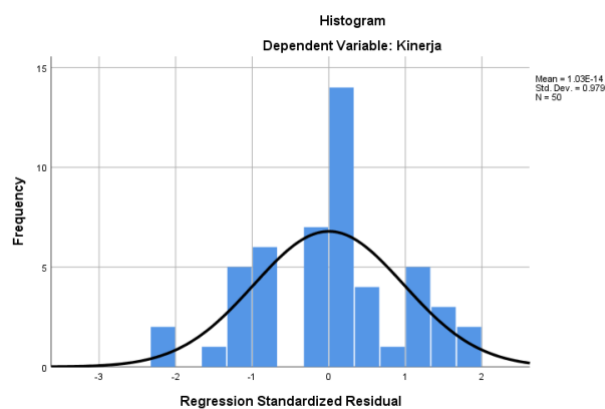
Tabel 1. Convergent Validity & Discriminant Validity

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Cronbach's Alpha	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0.700	0.785	Valid & reliabel
	X1.2	0.610		
	X1.3	0.729		
	X1.4	0.877		
	X1.5	0.690		
Motivasi (X2)	X2.1	0.587	0.661	Valid & reliabel
	X2.2	0.714		
	X2.3	0.624		
	X2.4	0.795		
	X2.5	0.672		
Kinerja (Y)	Y1	0.523	0.729	Valid & reliabel
	Y2	0.775		
	Y3	0.589		
	Y4	0.719		
	Y5	0.700		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Data pada Tabel 1, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai corrected item person correlation yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid. Selanjutnya hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu > 0.600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian Histogram, Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng.



Gambar 1 Uji Normalitas

Pada gambar 1 uji normalitas memiliki berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki variasi yang sama, maka data layak digunakan.

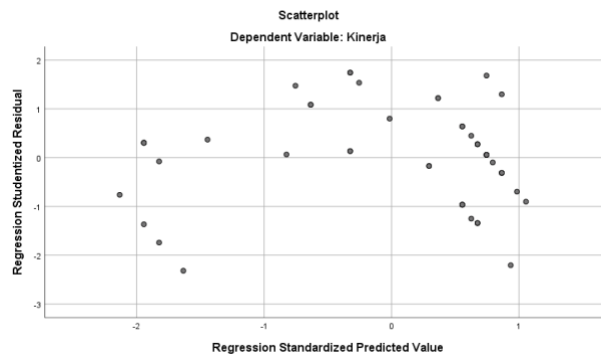
Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 10.

Tabel 2. Uji Determinan (R2)

Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi	2.120	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	2.120	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10.

Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika: 1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tekhnik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 25.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	.255	.210		1.250	.224	
	Kompensasi	.381	.074	.432	6.365	.000	2.120
	Motivasi	.610	.081	.623	9.285	.000	2.120

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.255 + 0.381X_1 + 0.610X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci yakni Konstanta sebesar 0.255 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.255. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0.381. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.381. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0.610. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.610.

Selanjutnya uji parsial. Ukuran dalam uji ini yakni jika nilai probabilitas t-statistic lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas t-statistic lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Uji Parsial (t-test)

Variabel	t	Sig.	Probabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	6.365	0.000	0.050	Signifikan
Motivasi (X2)	9.285	0.000	0.050	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 6.365 dengan signifikansi 0.000, sedangkan motivasi (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 9.285 dengan signifikansi 0.000. Kedua variabel bebas tersebut menunjukkan arah koefisien positif, dan signifikansi nilai t-hitung lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

Selanjutnya dalam uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji determinasi. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Determinan (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.931 ^a	.922	.900	.12649	2.409

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5, besarnya nilai R-squared adalah 0.922. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kompensasi sebesar 92.2%. Sedangkan sisanya 7.8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti gaya kepemimpinan dan pelatihan.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki dampak yang signifikan secara statistik dan menguntungkan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, kompensasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi fluktuasi kinerja karyawan. Selain itu, survei yang diberikan oleh para peneliti mengungkapkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki peringkat rata-rata dalam kategori "sangat baik". Hal ini menyiratkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan pandangan yang diberikan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan strategi kompensasi yang tepat dan diterima dengan baik oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Boska Transportama. Masalah kompensasi langsung mencakup elemen-elemen remunerasi seperti gaji, upah, dan insentif. Pembayaran gaji karyawan oleh PT Boska Transportama dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berpotensi mengakibatkan pengunduran diri dari organisasi.

Memastikan pembayaran gaji/upah yang tepat waktu sangat penting untuk menumbuhkan kepercayaan diri karyawan, meningkatkan fokus kerja, dan meningkatkan rasa tenang. Pembayaran kompensasi yang tertunda akan mengurangi disiplin, semangat, dan antusiasme karyawan. Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan dan keluarganya akan menggunakan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan yang mendesak, seperti makanan, yang tidak dapat ditunda. Kebijakan kompensasi, termasuk jumlah, komposisi, dan waktu pembayaran, dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan semangat dan motivasi mereka, yang mengarah pada prestasi kerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017) menekankan pentingnya upah bagi karyawan dan pengusaha. Hal ini dikarenakan kompensasi berfungsi sebagai sarana utama dalam pengupahan karyawan dan berfungsi sebagai representasi status sosial karyawan. Konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Dwianto dkk. (2019) dan Sinaga & Hidayat (2020), temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, motivasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi naik atau turunnya kinerja

karyawan. Selain itu, kuesioner yang diberikan oleh para peneliti mengungkapkan bahwa rata-rata indikator masuk dalam kategori "baik". Dengan kata lain, mayoritas karyawan setuju dengan pandangan yang diberikan. Hasil dari pernyataan yang paling signifikan dalam deskripsi tersebut adalah setiap kali saya mengalami kesulitan, rekan kerja saya cenderung memberikan bantuan kepada saya. Oleh karena itu, karyawan yang bermotivasi tinggi yang secara konsisten bekerja untuk perusahaan pasti akan meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh korelasi langsung antara motivasi kerja dan hasil positif dalam kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh Maslow (1943), yang dikenal dengan hipotesis Hirarki Kebutuhan Maslow. Menurut teori Maslow, setiap karyawan memiliki kebutuhan akan penghargaan (Esteem), yang mengacu pada keinginan untuk mendapatkan harga diri, pengakuan, dan rasa hormat dari rekan kerja dan masyarakat luas. Gengsi idealnya berasal dari prestasi. Karyawan mengharapkan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan dari pimpinan atau organisasi atas kinerja mereka selama bekerja di perusahaan. Konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaengke dkk. (2018) dan Wicaksono dkk. (2021), telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut, berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya: Kompensasi memberikan dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja karyawan. Korelasi antara kualitas sistem penggajian yang ditawarkan oleh perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan di PT Boska Transportama adalah positif. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang unggul mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, motivasi memberikan dampak yang konstruktif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan akan menghasilkan peningkatan yang sesuai dalam kinerja mereka di perusahaan ini.

Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa, secara keseluruhan, remunerasi yang diberikan kepada karyawan PT Boska Transportama cukup memuaskan dan harus dipertahankan. Namun demikian, sinyal-sinyal spesifik tentang variabel remunerasi masih memerlukan peningkatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, mengingat motivasi yang paling berpengaruh, PT Boska Transportama harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, perusahaan harus menilai beberapa faktor yang terkait dengan kinerja karyawan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi dalam tugas-tugas mereka.

Referensi :

Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599.

- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Study*, 5(2), 87–103.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4045–4072.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220–237.