

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang

Dewi Nari Ratih Permada¹, Didi Sunardi², Haris Baihaqi³, Priehadi Dhasa Eka⁴
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00724@unpam.ac.id

Submitted: 14th May 2026 | **Edited:** 27th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Permada, D. N. R., Sunardi, D., Baihaqi, H., & Eka, P. D. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(3), 1390-1398.

ABSTRACT

The rapid development of the logistics industry has encouraged companies to improve employee performance in order to maintain operational effectiveness and customer satisfaction. Employee performance is influenced by various factors, including compensation and work motivation. At PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg, several problems related to employee performance were identified, such as low work quality, lack of responsibility, and insufficient employee motivation due to limited compensation and employee welfare support. Therefore, this study aimed to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg, Tangerang Regency. This study employed a quantitative research approach using a survey method. The respondents consisted of 83 employees selected through a census sampling technique. Research data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires. The study was conducted at PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg, located at Jl. Raya Rajeg, RT.04 RW.04, Daon, Rajeg District, Tangerang Regency, Banten 15540. The data were processed using SPSS version 27 and analyzed through multiple linear regression analysis. The results revealed that compensation and work motivation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation showed the strongest influence on employee performance. These findings indicate that improving compensation policies and employee motivation can enhance employee performance and organizational productivity.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management, Logistics Industry

PENDAHULUAN

Perkembangan industri logistik di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan pertumbuhan perdagangan elektronik dan kebutuhan distribusi barang yang semakin cepat dan efisien. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing perusahaan di tengah

persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya kompensasi dan motivasi kerja (Asriani et al., 2020; Susita et al., 2020).

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor usaha (Abid, 2020; Fajri dan Rohman, 2020).

Fenomena yang terjadi pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang menunjukkan masih adanya permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti kualitas kerja yang belum optimal, rendahnya tanggung jawab, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, terdapat beberapa keluhan karyawan mengenai kompensasi yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan serta kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti fasilitas kesehatan dan jaminan keselamatan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada pencapaian target perusahaan. Dalam industri logistik yang menuntut kecepatan dan ketepatan pelayanan, permasalahan sumber daya manusia menjadi isu penting yang harus segera diatasi agar perusahaan mampu mempertahankan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, namun hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan temuan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Darda (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Ananto (2020) menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Selain itu, penelitian Mustofa et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap terkait pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik, khususnya setelah meningkatnya tuntutan pelayanan akibat perkembangan bisnis digital. PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg membutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki sistem kompensasi dan lingkungan kerja agar lebih mendukung peningkatan kinerja karyawan (Praptiestrini, 2020; Garaika, 2020).

Berdasarkan uraian fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa pada sektor industri logistik maupun sektor jasa lainnya.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Menurut penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018), peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam aspek penghargaan dan dorongan kerja. Selain itu, penelitian Pratama et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja yang optimal mencerminkan adanya kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi sehingga perusahaan perlu menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta semangat kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja. Hal serupa juga dijelaskan oleh Sari dan Hadijah (2021) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih baik dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Heryanto (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena motivasi mampu mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurcahyo et al. (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan, terutama pada perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan sumber daya manusia.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori pengharapan (*expectancy theory*) yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja lebih baik apabila memperoleh penghargaan yang sesuai dengan usaha yang dilakukan.

Dalam praktik organisasi, kompensasi yang layak mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al. (2020) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih dihargai atas kontribusinya kepada perusahaan. Selain itu, penelitian Lestari dan Afifah (2022) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian Harahap dan Khair (2019), motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena mampu meningkatkan semangat kerja serta ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian lain oleh Sembiring et al. (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan jasa dan logistik.

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat dipahami bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai akan memberikan rasa penghargaan kepada karyawan, sedangkan motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kombinasi antara pemberian kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi diyakini mampu meningkatkan efektivitas kerja serta produktivitas organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang menjadi penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam konteks perusahaan jasa logistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang. Penelitian dilaksanakan di PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg yang beralamat di Jl. Raya Rajeg, RT.04 RW.04, Daon, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang, Banten 15540. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampel sensus sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 83 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel melalui pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis dimulai dengan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi

memenuhi persyaratan statistik. Setelah data dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, digunakan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% (0,05).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 83 orang karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang kemudian diolah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Analisis data dilakukan melalui pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,215. Dengan demikian seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi sebesar 0,814, motivasi kerja sebesar 0,866, dan kinerja karyawan sebesar 0,828. Seluruh nilai tersebut berada di atas standar reliabilitas 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur jawaban responden. Dengan demikian, data penelitian dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya karena telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel sebesar 0,727 lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,375 lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh uji asumsi klasik, maka model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinilai layak digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,738 + 0,260X_1 + 0,447X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,738 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 12,738. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,260 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,447 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg. Kondisi ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, penghargaan, perhatian perusahaan, dan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Heryanto (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu mendorong individu bekerja lebih efektif dan produktif. Selain itu, penelitian Riyadi (2019) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap perusahaan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,458. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sembiring et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan faktor organisasi memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Wahyudi et al. (2020) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai thitung sebesar 5,565 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pemberian gaji yang sesuai, insentif, dan fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Penelitian Lestari dan Afifah (2022) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, hasil uji parsial variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *t*hitung sebesar 7,447 lebih besar dibandingkan *t*tabel sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memperoleh perhatian, penghargaan, dan dukungan dari perusahaan cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Harahap dan Khair (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan disiplin dan semangat kerja pegawai. Penelitian Nurcahyo et al. (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pada perusahaan jasa dan logistik.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai *F*hitung sebesar 33,746 lebih besar dibandingkan *F*tabel sebesar 3,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan melalui sistem kompensasi yang baik dan dukungan motivasi kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan akan menunjukkan loyalitas serta tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) yang menyatakan bahwa faktor penghargaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Sari dan Hadijah (2021) juga menjelaskan bahwa kombinasi antara kompensasi dan motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam membentuk kualitas kinerja karyawan pada PT. Bambu Cemerlang Express Hub Aje Rajeg di Kabupaten Tangerang. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya dipandang sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi faktor yang mampu menciptakan rasa aman, loyalitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja memberikan dorongan psikologis yang memengaruhi semangat, disiplin, serta kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan memberikan perhatian terhadap sumber daya manusianya.

Temuan penelitian ini memberikan makna bahwa perusahaan jasa logistik memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang didukung oleh sistem kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang positif dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Dalam konteks operasional perusahaan logistik yang menuntut ketepatan dan kecepatan pelayanan, keberadaan karyawan yang termotivasi menjadi faktor strategis dalam menjaga stabilitas dan kualitas pelayanan perusahaan. Oleh sebab itu, kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penghargaan kerja, fasilitas karyawan, dan pengembangan motivasi perlu dijalankan secara berkelanjutan agar karyawan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek material dan nonmaterial dalam pengelolaan tenaga kerja. Peningkatan kompensasi tanpa diiringi perhatian terhadap motivasi kerja belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, motivasi kerja yang baik akan semakin kuat apabila didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan layak. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi melalui perbaikan sistem kompensasi, pemberian penghargaan kerja, peningkatan komunikasi organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung perkembangan karyawan secara profesional maupun personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mas di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 117-123.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Ananto, D. (2020). Pengaruh motivasi intrinsik, pelatihan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja individual karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 385-392.
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). The effect of compensation and motivation to employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 203-212.
- Fajri, T. M., & Rohman, A. (2020). Pengaruh sistem reward dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 145-155.
- Garaika. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurniawan, H., & Heryanto, H. (2019). Effect of work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(2), 44-47.

- Lestari, N. P., & Afifah, N. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 221-230.
- Mustofa, S., Suddin, A., & Wardiningsih, S. S. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JAMASADA: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 54-66.
- Nurchahyo, A., Wulan, H. S., & Fathoni, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Journal of Management*, 7(1), 55-64.
- Praptiestrini. (2020). Efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR di wilayah Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 98-110.
- Pratama, A. S., Hidayat, W., & Sunarti, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 150-157.
- Riyadi, S. (2019). The influence of compensation, motivation, and work environment on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(6), 55-60.
- Saputro, E., & Darda, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114-123.
- Sari, R., & Hadijah, H. S. (2021). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 204-214.
- Sembiring, M., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 98-109.
- Susita, D., Parimita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT X. *JRMSI: Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185-200.
- Wahyudi, W., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.