

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boka Muara Transco

Ainayah Alfatiha¹, Joko Ariawan²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Email 64211104@bsi.ac.id; joko.jaw@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 15-08-2026
Disetujui 20-08-2026
Diterbitkan 22-08-2026

ABSTRACT

This study examines the effect of work motivation and compensation on employee performance at PT Boka Muara Transco, an EMKL-based logistics service company in Jakarta. The study was motivated by a decline in the company's order volume during 2023–2025 and indications of suboptimal motivation and compensation. A quantitative approach with a descriptive associative-causal design was used. Data were collected through observation, documentation, and a five-point Likert questionnaire distributed to all 38 employees using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS. The results show that work motivation has a positive and significant partial effect on employee performance ($t = 2.975$; $p = 0.005$), while compensation also has a positive and significant partial effect ($t = 3.793$; $p < 0.001$). Simultaneously, work motivation and compensation significantly affect employee performance ($F = 27.481$; $p < 0.001$), with an R^2 of 0.611. Thus, 61.1% of the variation in employee performance is explained by the two independent variables. The findings indicate that performance improvement requires integrated strengthening of motivation and compensation policies.

Keywords: Work Motivation; Compensation; Employee Performance; Logistics Services

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boka Muara Transco, perusahaan jasa logistik berbasis EMKL di Jakarta. Penelitian dilatarbelakangi oleh penurunan jumlah order selama 2023–2025 serta indikasi belum optimalnya motivasi dan kompensasi karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif kausal. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner skala Likert lima poin yang diberikan kepada seluruh 38 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t = 2.975$; $p = 0.005$), sedangkan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t = 3.793$; $p < 0.001$). Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 27.481$; $p < 0.001$), dengan R^2 sebesar 0,611. Artinya, 61,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui penguatan motivasi dan perbaikan sistem kompensasi secara terpadu.

Katakunci: Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Jasa Logistik

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alfatiha, A., & Ariawan, J. . (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boka Muara Transco. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 9951-9961. <https://doi.org/10.63822/p2371z03>

PENDAHULUAN

Sektor logistik memiliki peran strategis dalam memastikan kelancaran rantai pasok dan distribusi barang di Indonesia. Salah satu bagian penting dalam sektor ini adalah Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang menangani pengiriman barang melalui jalur laut, termasuk pengelolaan dokumen kepabeanan, proses bongkar muat, serta koordinasi dengan pihak pelayaran di pelabuhan. Perkembangan industri pergudangan dan transportasi juga menunjukkan kontribusi yang semakin besar terhadap perekonomian nasional, yang tercermin dari peningkatan kontribusi sektor tersebut dari Rp1.245 triliun pada tahun 2023 menjadi Rp1.436 triliun pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perkembangan sektor logistik perlu diikuti dengan kemampuan perusahaan dalam menyediakan layanan yang cepat, tepat, dan konsisten. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting karena kegiatan operasional EMKL sangat bergantung pada ketelitian dalam pengelolaan dokumen, koordinasi dengan pelanggan dan pihak pelayaran, serta pelayanan selama proses bongkar muat. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat menghambat kelancaran operasional dan berpotensi memengaruhi kepercayaan pelanggan.

PT Boka Muara Transco sebagai perusahaan jasa logistik berbasis EMKL juga menghadapi fenomena penurunan jumlah order pada beberapa *Port of Discharge* (POD) selama periode 2023–2025. Kondisi tersebut menjadi perhatian karena kegiatan operasional perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara cepat, tepat, dan akurat dalam menyelesaikan berbagai tugas, mulai dari pengelolaan dokumen ekspor dan impor hingga pengaturan proses bongkar muat di pelabuhan. Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kondisi tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat memengaruhi semangat dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya perhatian terhadap pekerjaan, keterlambatan koordinasi, kesalahan dalam pengurusan dokumen, serta penurunan kualitas pelayanan, sedangkan motivasi yang baik dapat mendorong karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pada PT Boka Muara Transco masih terdapat beberapa permasalahan terkait kompensasi, seperti gaji pokok sebesar Rp3.500.000, belum terdaftarnya karyawan dalam BPJS Kesehatan, serta pemberian lembur yang belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap sistem kompensasi karena kesesuaian penghargaan dengan beban dan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi dorongan karyawan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan, meskipun hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Nabila dan Octaviani (2025) menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, dengan koefisien determinasi sebesar 63,1%. Lestari dan Febrian (2024) juga menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Agustina, Nurhidayati, dan Damayanti (2025) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan, sementara motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil serupa mengenai perbedaan pengaruh motivasi ditemukan oleh Desfitriady dan Pandini (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dengan kontribusi kedua variabel sebesar 60,5%. Di sisi lain, Soejanto dan Turangan (2025) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan Magfiroh (2025) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sementara kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap*, khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor perdagangan, manufaktur, konveksi, dan perusahaan jasa secara umum. Penelitian ini memiliki perbedaan

karena secara khusus menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boka Muara Transco sebagai perusahaan jasa logistik berbasis EMKL di Jakarta, dengan dilatarbelakangi fenomena penurunan jumlah order selama periode 2023–2025 serta permasalahan kompensasi yang ditemukan di perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri EMKL.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco, serta apakah motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco. Berdasarkan permasalahan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah H1: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco; H2: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco; dan H3: motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik berbasis EMKL, sedangkan secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Boka Muara Transco dalam merancang kebijakan motivasi dan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas layanan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2024), motivasi kerja merupakan proses psikologis dinamis yang mendorong karyawan untuk memulai, mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan usaha kerja melalui pemenuhan kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga tercipta semangat, intensitas, ketekunan, engagement, dan produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi dalam bentuk uang dan fasilitas, bertujuan memotivasi dan mempertahankan SDM (Hasibuan, 2024), dimensi kompensasi secara umum dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi secara konsisten didefinisikan sebagai paket imbalah strategis dan menyeluruh, finansial (upah, bonus) maupun non-finansial (tunjangan, pengakuan) yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai reward atas kontribusi karyawan, dengan tujuan memotivasi, mempertahankan SDM, menjamin keadilan, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

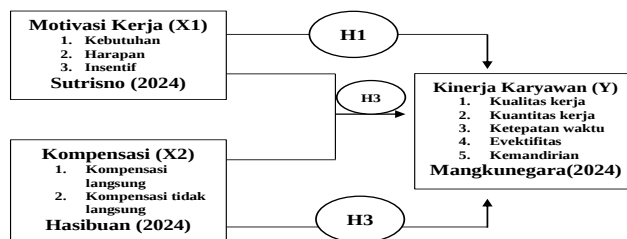
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2024) indikator kinerja karyawan yang meliputi kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standart kerja, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja sebagai bagian dari dimensi kualitas kerja. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas dan prilaku kerja dalam pelaksanaan tugas. Faktor seperti

motivasi, kondisi kerja, dan kompetensi individu memiliki pengaruh besar terhadap hasil kinerja.

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih fokus, konsisten, dan optimal sehingga meningkatkan kinerja. Sementara itu, kompensasi yang sesuai dapat menjadi penghargaan dan dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Dengan demikian, penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (H2), serta pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (H3).



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan dari kerangka penelitian, peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Boka Muara Transco.

H01: Motivasi Kerja Tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Boka Muara Transco.

Ha2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Boka Muara Transco.

H02: Kompensasi Tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Boka Muara Transco

Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boka Muara Transco.

H03: Motivasi Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boka Muara Transco.

Ketiga hipotesis tersebut akan diuji secara empiris melalui analisis data yang diperoleh dari responden penelitian di PT. Boka Muara Transco. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan pembelian berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Boka Muara Transco. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 38 karyawan yang ditentukan

menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan Skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 27 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan kriteria r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$. Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dengan kriteria normalitas signifikansi $> 0,05$, Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta signifikansi uji Glejser $> 0,05$. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = keputusan pembelian;

a = konstanta; b = koefisien regresi;

X = variabel independen; dan

e = error term.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	Laki-laki	25	66%
2	Perempuan	13	34%
Jumlah		38	100%

Sumber: data diolah peneliti 2026

Terlihat dari data diatas bahwa laki-laki menjadi mayoritas partisipan penelitian ini. Dari 38 responden pada PT. Boka Muara Transco, 25 (66%) adalah laki-laki dan 13 (34%) adalah perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

NO	JABATAN	FREKUENSI	PERSENTASE
1	Staff Operasional	12	32,5%
2	Staff Keuangan	18	47,5%
3	Staff Mobile	8	20%
Jumlah		38	100%

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas, 12 (32,5%) dari total responden teridentifikasi sebagai staff operasional, 18 (47,5%) teridentifikasi sebagai staff keuangan dan 8(20%) dari responden teridentifikasi sebagai staff mobile.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	FREKUENSI	PERSENTASE
1	< 1 Tahun	6	15,7%
2	> 1 Tahun	15	39,4%
3	> 2 Tahun	17	44,7%
Jumlah		38	100%

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 6 (15,7%) responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 15 (39,4%) bekerja lebih dari 1 Tahun dan 17 (44,7%) responden sudah bekerja lebih dari 2 tahun di PT. Boka Muara Transco.

Tabel 4. Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,3202	30

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,388 hingga 0,912, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,3202. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item Y8 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,912, sedangkan X1.10 memiliki nilai terendah sebesar 0,388, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reliabilitas (Reliability Statistics)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	30

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, diketahui variabel Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,739, 0,698, dan 0,899, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji (T) Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.681	6.402		.106	.916
	Motivasi Kerja	.547	.184	.386	2.975	.005
	Kompensasi	.515	.136	.492	3.793	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) pada Tabel 6, variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi 0,005. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel (2,975 > 2,030) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,005 > 0,05), maka Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,793 dengan tingkat signifikansi >0,001. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (3,793 > 2,030) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (>0,001 < 0,05), maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107.883	2	553.942	27.481	.000 ^b
	Residual	705.511	35	20.157		
	Total	1813.395	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber: data diolah peneliti 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F-hitung sebesar 27,481 > 3,27 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan, yaitu residual berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi linear

berganda layak digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Boka Muara Transco.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = 0.681 + 0.547 X_1 + 0.515 X_2 + e$$

Selanjutnya, dapat diinterpretasikan bahwa hasil dari analisis linear berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta α sebesar 0.681 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6.402
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0.547 bernilai positif. Artinya setiap peningkatan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.547, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.515 bernilai positif menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Ini berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.515, dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Dalam uji hipotesis ini tujuannya adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, serta melalui pengujian secara parsial menggunakan uji T dan secara simultan menggunakan Uji f.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (Rsquare)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.589	4.490

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil tabel IV.20, menunjukkan bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,611 atau 61,1% yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) mampu memberikan kontribusi simultan terhadap variasi dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,1%. sedangkan sisanya 38,9% (100% - 61,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_{a1} diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boka Muara Transco. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t-hitung sebesar $2,975 > 2,030$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pinta Afrian Harita (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Hezky Yonathan dan

M. Yusuf S. Barusman (2025) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_{a2} diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boka Muara Transco. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t (parsial) dengan nilai t-hitung sebesar $3,793 > 2,030$ dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pundy Danistyarini, Hery Erdi, dan Ratih Ayu Sekarini (2025) serta Sukma Windhu Aji dan Muhammad Farid Wajdi (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_{a3} diterima, yang berarti motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Boka Muara Transco, dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar $27,481 > 4,12$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Putri Maulidia Harom, Frida Aprillia, dan Sonny Fransisco Siboro (2025), Poserattu Valence Alfonso (2025), serta Ersu Indriyani, Recky, Surachman Surjaatmadja, dan Kartika Nuradina (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diselesaikan, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mencapai nilai t hitung $> t$ tabel yang menjelaskan nilai t hitung sebesar $2.975 > t$ tabel 2.030 dengan nilai signifikansi sebesar $0.005 > 0.05$. maka dapat disimpulkan H_1 diterima berdasarkan temuan penelitian uji T parsial yang dilakukan.
2. Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh t hitung sebesar $2.793 > t$ tabel 2.030 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0.001 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima berdasarkan temuan penelitian uji T parsial yang dilakukan.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Boka Muara Transco. Berdasarkan hasil analisis regresi dikatakan nilai f hitung adalah sebesar 27.481 . Nilai f hitung sebesar $27.481 > 4.12$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. maka H_3 diterima, sehingga Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memiliki dampak besar terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara mandiri maupun bersama-sama.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, PT Boka Muara Transco disarankan untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara komprehensif dan terintegrasi, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja melalui perbaikan sistem insentif finansial yang adil dan sesuai dengan tambahan beban kerja, memperbaiki sistem kompensasi dengan memastikan seluruh karyawan memperoleh kepesertaan BPJS Kesehatan, serta meningkatkan kinerja melalui pengembangan

kemampuan problem solving dan decision making, coaching, mentoring, dan pendelegasian tugas sesuai kompetensi karyawan agar tercipta rasa percaya diri dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut perlu ditingkatkan secara terpadu karena saling berkaitan dalam mendukung kinerja karyawan, sehingga perbaikan pada satu aspek saja belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal apabila aspek lainnya masih belum diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Nurhidayati, A., & Damayanti, A. I. (2025). Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1219–1223. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6824>
- Aisyah, N. (2022). *Analisis Break Event Point dan Payback Period pada Usaha Penangkapan Ikan di Desa Kelong Kecamatan Bintan Pesisir* [Skripsi, Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang]. https://repositori.umrah.ac.id/3205/1/NUR_AISYAH_180462201017_Akuntansi_cover.pdf
- Aji, S. W., & Wajdi, M. F. (2025). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 10(1), 81–87. <https://doi.org/10.29210/30035941000>
- Alfonso, P. V. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1), 186–195. <https://doi.org/10.31959/jat.v4i1.3411>
- Danistyarini, P., Erdi, H., & Sekarini, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6667–6673. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1732>
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). <https://doi.org/10.51353/sbcnpa04>
- Fadila, N. E., & Sumarni, M. (2025). Analisis Peran Kompensasi Finansial dan Non Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris. *Jurnal Economic Resources*, 8(2), 1017–1026.
- Harita, P. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 107–120. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1449>
- Harom, P. M., Aprillia, F., & Siboro, S. F. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 623–630. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.370>
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://id.scribd.com/document/495442164/DRS-H-MALAYU-S-P-HASIBUAN-MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-edisi-revisi-intro-PDFDrive>
- Husein, Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (1st ed.). PT Mafy Media Literasi Indonesia.