



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Manado

Feiby Sefanya Talumesang^{1*}, Sweetly Mumu², Pricilia A. Chuanda³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ftalumesang@gmail.com

Abstract. *This study examines the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT. SiCepat Ekspres Manado, a courier company operating in Indonesia's eastern logistics corridor. The study addresses a practical problem: delivery errors above the company standard, an 18.5 percent employee turnover rate in 2023, and a leadership briefing schedule limited to once per week. A quantitative causal associative approach was used. Data were collected from all 40 employees of the company through a Likert scale questionnaire and analyzed with multiple linear regression using SPSS. The results show that compensation has no significant effect on employee performance, while work motivation has a positive and significant effect. Compensation and work motivation jointly explain 73.7 percent of the variance in employee performance, with an F value of 51.930 and a significance of 0.000. These findings indicate that work motivation, particularly recognition and responsibility, plays a stronger role than compensation in shaping employee performance in this context. The company is advised to increase leadership communication frequency and improve transparency in its incentive system to support better employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Logistics Industry; SPSS Regression; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SiCepat Ekspres Manado, perusahaan kurir yang beroperasi di simpul logistik Indonesia bagian timur. Penelitian ini berangkat dari masalah nyata di lapangan, yaitu tingkat kesalahan pengiriman yang berada di atas standar perusahaan, tingkat turnover karyawan sebesar 18,5 persen pada tahun 2023, serta briefing pimpinan yang hanya berlangsung satu kali dalam seminggu. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. Data dikumpulkan dari seluruh 40 karyawan perusahaan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan 73,7 persen variasi kinerja karyawan, dengan nilai F sebesar 51,930 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, terutama pengakuan dan tanggung jawab, memiliki peran yang lebih kuat dibanding kompensasi dalam membentuk kinerja karyawan pada konteks ini. Perusahaan disarankan meningkatkan frekuensi komunikasi pimpinan dan memperbaiki transparansi sistem insentif untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata kunci: Kompensasi; Kinerja Karyawan; Industri Logistik; Motivasi Kerja; Regresi SPSS.

1. LATAR BELAKANG

Industri logistik dan pengiriman paket di Indonesia tumbuh pesat dalam satu dekade terakhir. Ekspansi e-commerce mengubah pola konsumsi masyarakat secara mendasar. Asosiasi Logistik Indonesia (2024) memproyeksikan sektor logistik nasional tumbuh pada kisaran 7 hingga 8 persen, menjadikannya salah satu sektor dengan pertumbuhan tercepat di Indonesia. Pertumbuhan ini menciptakan tekanan kompetitif tinggi bagi seluruh pelaku industri, termasuk PT. SiCepat Ekspres, salah satu perusahaan kurir terkemuka di Indonesia.

PT. SiCepat Ekspres berdiri pada tahun 2014 dan kini mengoperasikan jaringan pengiriman yang mencakup seluruh wilayah Indonesia, termasuk Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Cabang Manado berperan sebagai penghubung distribusi untuk wilayah Indonesia Timur. Volume pengiriman di Sulawesi Utara meningkat sekitar 23 persen pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya (SiCepat Ekspres, 2023).

Peningkatan volume ini menuntut kinerja karyawan yang stabil untuk menjaga ketepatan waktu, akurasi data, dan kepuasan pelanggan.

Kinerja karyawan yang rendah berisiko menimbulkan kesalahan pengiriman, keterlambatan, dan hilangnya kepercayaan pelanggan. Observasi awal di PT. SiCepat Ekspres Manado menemukan tingkat kesalahan pengiriman di atas standar perusahaan, tingkat turnover karyawan sebesar 18,5 persen pada tahun 2023, dan keluhan pelanggan terkait respons layanan. Survei kepuasan karyawan internal juga menunjukkan ketidakpuasan pada aspek insentif berbasis kinerja yang dinilai kurang transparan. Pola komunikasi kepemimpinan turut menjadi perhatian. Pimpinan cabang hanya melakukan briefing kepada karyawan satu kali dalam seminggu, sehingga karyawan jarang menerima arahan kerja dan pengakuan atas hasil kerja secara rutin.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja. Khotimah dkk. (2025) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif memenuhi kebutuhan finansial karyawan sekaligus menjadi bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Muhammad dkk. (2025) menemukan bahwa gaji sebagai bentuk kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan logistik Shopee Xpress di Surabaya, dengan koefisien determinasi sebesar 0,219.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong kinerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Van den Broeck dkk. (2021) menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pengakuan dan tanggung jawab, mendorong kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik. Briefing pimpinan yang jarang dilakukan di PT. SiCepat Ekspres Manado membatasi kesempatan karyawan memperoleh pengakuan dan arahan tanggung jawab secara rutin, sehingga berpotensi menurunkan motivasi kerja mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam tentang hubungan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada industri sejenis. Selandra dan Vikaliana (2023) menemukan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Express Bekasi. Wahyuni dan Maretasari (2022) menemukan motivasi kerja lebih dominan dibanding kompensasi pada perusahaan jasa cargo di Sidoarjo, kawasan Surabaya Raya. Namun, penelitian empiris yang secara khusus mengkaji fenomena ini di PT. SiCepat Ekspres Manado belum tersedia. Sebagian besar penelitian sejenis dilakukan di Pulau Jawa, sementara konteks Indonesia bagian timur, dengan karakteristik pasar tenaga kerja dan Upah

Minimum Kota yang berbeda, masih jarang diteliti. Upah Minimum Kota Manado tahun 2026 ditetapkan sebesar Rp4.022.017, tertinggi di Provinsi Sulawesi Utara namun tetap berada di bawah UMK kota besar di Pulau Jawa (Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara, 2026).

Kesenjangan penelitian ini mendasari perlunya kajian empiris tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SiCepat Ekspres Manado. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberi gambaran empiris yang akurat bagi manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

2. KAJIAN TEORITIS

Penelitian ini berpijak pada Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) sebagai grand theory. Teori ini dikembangkan oleh Elton Mayo melalui Hawthorne Studies dan diperluas oleh Kurt Lewin, Chester Barnard, dan Herbert Simon, sebagaimana dibahas ulang oleh Birnbaum dan Somers (2022). Teori Perilaku Organisasi mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi mempengaruhi perilaku manusia di dalam organisasi, dengan tujuan akhir meningkatkan efektivitas organisasi (Aprinawati dkk., 2023). Teori ini menempatkan kinerja karyawan sebagai hasil interaksi antara faktor individu, seperti motivasi, dan faktor organisasi, seperti kompensasi.

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Khotimah dkk., 2025). Kompensasi mencakup komponen finansial langsung seperti gaji dan insentif, komponen finansial tidak langsung seperti tunjangan, serta komponen non-finansial seperti pengakuan dan lingkungan kerja (Malik & Musah, 2025). Organizational Justice Theory, sebagaimana disintesis oleh Adamovic (2023), menjelaskan bahwa karyawan menilai keadilan kompensasi dengan membandingkan rasio input dan output mereka dengan rasio yang sama pada karyawan lain. Ketika kompensasi dipersepsikan tidak adil, karyawan cenderung mengurangi usaha kerja mereka. Indikator kompensasi dalam penelitian ini diadaptasi dari Khotimah (2025) dan Herispon dan Firdaus (2022), meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif kinerja, fasilitas kerja, dan program penghargaan.

Motivasi kerja adalah proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja (Van den Broeck dkk., 2021). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, sebagaimana disintesis melalui

Self-Determination Theory oleh Van den Broeck dkk. (2021), menjelaskan bahwa faktor motivator, yaitu prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, peluang kemajuan, dan pengembangan diri, mendorong kepuasan dan kinerja kerja. Teori Harapan Vroom menambahkan bahwa motivasi juga dipengaruhi oleh keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan dihargai secara layak. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengikuti lima dimensi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Butarbutar & Nawangsari, 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kompensasi yang adil diduga mendorong kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih tinggi, sejalan dengan temuan Selandra dan Vikaliana (2023) serta Muhammad dkk. (2025). Motivasi kerja yang tinggi diduga mendorong komitmen dan hasil kerja yang lebih baik, sejalan dengan temuan Wahyuni dan Maretasari (2022) dan Supardi (2023). Kompensasi dan motivasi kerja diduga juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan oleh Selandra dan Vikaliana (2023). Dugaan-dugaan ini menjadi dasar hipotesis penelitian, yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi bersama motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Creswell dan Creswell (2021) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif menguji teori melalui hubungan antar variabel yang diukur dengan instrumen tertentu, sehingga data yang diperoleh berupa angka dan dapat dianalisis secara statistik. Desain asosiatif kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan di PT. SiCepat Ekspres Cabang Manado. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut, yang berjumlah 40 orang berdasarkan data kepegawaian per Mei 2026. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil, penelitian ini

menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah 40 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Kuesioner terdiri dari 15 item pernyataan, lima item untuk setiap variabel. Observasi langsung dan wawancara informal dengan karyawan dan manajer digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat pemahaman kontekstual, namun tidak dianalisis secara statistik.

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5 persen (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Dorsah, 2026). Sebelum analisis regresi, model diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor, uji autokorelasi dengan statistik Durbin-Watson, serta uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser.

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah motivasi kerja, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, dengan taraf signifikansi 5 persen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner disebarikan kepada seluruh 40 karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado dan seluruhnya kembali dalam kondisi lengkap, sehingga tingkat pengembalian mencapai 100 persen. Responden didominasi laki-laki, yaitu 27 orang (67,5%), sejalan dengan karakteristik pekerjaan kurir yang menuntut mobilitas tinggi. Berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman 1 sampai 3 tahun dan lebih dari 6 tahun masing-masing berjumlah 12 orang (30%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 4 sampai 6 tahun masing-masing berjumlah 8 orang (20%). Sebaran ini mencakup karyawan baru maupun senior. Berdasarkan bagian kerja, responden terbanyak berasal dari bagian kurir, yaitu 25 orang (62,5%), diikuti operasional 10 orang (25%), administrasi 4 orang (10%), dan bagian lain 1

orang (2,5%). Komposisi ini konsisten dengan struktur karyawan pada perusahaan jasa pengiriman, di mana kurir menjadi lini terdepan operasional

Hasil Analisis Data

Statistik deskriptif memberikan gambaran umum skor total masing-masing variabel. Setiap variabel diukur dengan lima item Likert 1-5, sehingga rentang skor teoretis berada pada 5 sampai 25.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	40	9	25	17,33	4,227
Motivasi Kerja (X2)	40	16	25	20,40	2,610
Kinerja Karyawan (Y)	40	17	25	20,63	2,133

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026). Skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), lima item per variabel.

Tabel 1 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki rata-rata tertinggi (20,40) dibanding Kompensasi. Kinerja Karyawan memiliki standar deviasi terkecil (2,133), yang menandakan jawaban responden relatif seragam. Kompensasi memiliki standar deviasi terbesar (4,227), mengindikasikan persepsi karyawan terhadap kompensasi lebih beragam, sejalan dengan temuan awal tentang insentif yang dinilai kurang transparan.

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment terhadap 15 item kuesioner. Dengan $N = 40$ dan taraf signifikansi 5 persen, diperoleh r tabel sebesar 0,312. Seluruh item pada ketiga variabel menghasilkan nilai r hitung di atas r tabel, dengan rentang 0,408 sampai 0,905, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Item P12 pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung terendah (0,408), namun tetap melampaui r tabel dan dipertahankan dalam kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel reliabel, dengan nilai alpha untuk Kompensasi sebesar 0,900, Motivasi Kerja sebesar 0,854, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,789, seluruhnya di atas ambang batas 0,60.

Sebelum analisis regresi, model diuji melalui empat uji asumsi klasik. Hasil pengujian dirangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,622	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,681; VIF = 1,467	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi (Durbin-Watson)	d = 1,657	Bebas autokorelasi
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 = 0,191; Sig. X2 = 0,486	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026).

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,622 menunjukkan residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antara Kompensasi dan Motivasi Kerja. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,657 berada pada rentang bebas autokorelasi, yaitu 1,600 sampai 2,400. Nilai signifikansi uji Glejser pada kedua variabel independen berada di atas 0,05, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, hasil estimasi regresi dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	6,383	1,417	4,503	0,000
Kompensasi (X1)	0,033	0,051	0,648	0,521
Motivasi Kerja (X2)	0,670	0,083	8,030	0,000

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026). Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y). $R = 0,858$; $R\text{ Square} = 0,737$; $Adjusted\ R\ Square = 0,723$.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,383 + 0,033X_1 + 0,670X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,383 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan tetap berada pada nilai positif ketika Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai nol. Koefisien Kompensasi sebesar 0,033 dengan signifikansi 0,521 menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan secara statistik. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,670 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan pengaruh yang signifikan. Nilai $R\text{ Square}$ sebesar 0,737 berarti Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan menjelaskan 73,7 persen variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 26,3 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja.

Tabel 4. Ringkasan Uji Hipotesis

H	Pernyataan Hipotesis	Nilai Uji	Sig.	Keputusan
H1	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	$t = 0,648$	0,521	Ditolak
H2	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	$t = 8,030$	0,000	Diterima
H3	Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	$F = 51,930$	0,000	Diterima

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026). $t\text{ tabel } (\alpha=5\%, df=37) = 2,026$; $F\text{ tabel } (df_1=2, df_2=37, \alpha=5\%) = 3,252$.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado ($t = 0,648$; sig. = 0,521). Temuan ini berbeda dengan Organizational Justice Theory yang disintesis oleh Adamovic (2023), serta

hasil penelitian Selandra dan Vikaliana (2023) dan Muhammad dkk. (2025) yang menemukan pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui kondisi lapangan, yaitu sistem insentif berbasis kinerja yang dinilai kurang transparan oleh sebagian karyawan. Ketika karyawan mempersepsikan proses pemberian kompensasi tidak jelas kaitannya dengan hasil kerja, besaran kompensasi yang diterima tidak lagi menjadi pendorong utama kinerja, sesuai dengan penekanan Adamovic (2023) pada persepsi keadilan, bukan sekadar nilai nominal kompensasi. Standar deviasi Kompensasi yang paling besar di antara ketiga variabel (4,227) turut menegaskan variasi persepsi karyawan yang tinggi terhadap sistem kompensasi saat ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado ($t = 8,030$; $\text{sig.} = 0,000$). Temuan ini sejalan dengan Self-Determination Theory yang disintesis oleh Van den Broeck dkk. (2021), yang menekankan peran faktor motivator, seperti pengakuan dan tanggung jawab, dalam mendorong kepuasan dan kinerja kerja. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Wahyuni dan Maretasari (2022), Selandra dan Vikaliana (2023), dan Supardi (2023). Kondisi briefing pimpinan yang hanya berlangsung satu kali dalam seminggu di PT. SiCepat Ekspres Manado membatasi kesempatan karyawan memperoleh arahan kerja dan pengakuan atas hasil kerja secara rutin. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,670, jauh lebih besar dibanding koefisien Kompensasi sebesar 0,033, menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih berkaitan dengan penguatan motivasi kerja dibanding besaran kompensasi yang diterima.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F = 51,930$; $\text{sig.} = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 73,7 persen. Temuan ini sejalan dengan Teori Perilaku Organisasi yang menjadi grand theory penelitian ini, yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dibentuk oleh faktor individu dan faktor organisasi secara bersamaan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Selandra dan Vikaliana (2023) pada perusahaan jasa ekspedisi. Meskipun Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, kontribusinya tetap relevan ketika digabungkan dengan Motivasi Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado membutuhkan pendekatan yang menyeluruh, mencakup perbaikan transparansi sistem kompensasi sekaligus penguatan motivasi kerja melalui komunikasi pimpinan yang lebih rutin dan pemberian pengakuan atas hasil kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal. Pertama, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado. Karyawan belum menjadikan besaran kompensasi sebagai faktor utama pendorong kinerja, kemungkinan karena sistem insentif yang dinilai kurang transparan. Kedua, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan, dengan pengakuan atas hasil kerja dan pemberian tanggung jawab sebagai elemen pendorong utama. Ketiga, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi sebesar 73,7 persen terhadap variasi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, PT. SiCepat Ekspres Manado disarankan meningkatkan transparansi sistem insentif berbasis kinerja, misalnya dengan menjelaskan secara terbuka kriteria dan perhitungan insentif kepada karyawan. Perusahaan juga disarankan menambah frekuensi briefing kepemimpinan dari satu kali menjadi beberapa kali dalam seminggu, agar karyawan lebih sering menerima arahan kerja yang jelas dan pengakuan atas hasil kerja mereka. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, mengingat Kompensasi dan Motivasi Kerja pada penelitian ini hanya menjelaskan 73,7 persen variasi Kinerja Karyawan. Penelitian lanjutan juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan memperluas cakupan wilayah penelitian di luar Kota Manado, agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 40 responden, serta cakupan wilayah yang terbatas pada satu cabang perusahaan di Kota Manado. Hasil penelitian karena itu perlu dibaca secara hati-hati sebelum digeneralisasikan pada konteks perusahaan logistik lain yang memiliki karakteristik berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Sweetly Mumu, SE., MM., CPFP. dan Pricilia A. Chuanda, SE., MSi. selaku dosen pembimbing atas arahan selama penyusunan skripsi yang menjadi dasar artikel ini. Penulis juga berterima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. SiCepat Ekspres Manado atas kesediaan menjadi responden penelitian. Artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eben Haezar Manado.

DAFTAR REFERENSI

- Adamovic, M. (2023). Organizational justice research: A review, synthesis, and research agenda. *European Management Review*, 20(4), 762–782. <https://doi.org/10.1111/emre.12564>
- Aprinawati, E., Nurwulandari, F., & Nurfajrina, R. (2023). Analisis literatur tentang konsep dasar perilaku organisasi dan implikasi manajerialnya. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(3), 512–521.
- Asosiasi Logistik Indonesia. (2024). Sektor logistik RI pada 2024 diprediksi tumbuh hingga 8%, apa pertimbangannya? https://www.ali.web.id/web2/news_detail.php?id=2089
- Birnbaum, D., & Somers, M. (2022). Past as prologue: Taylorism, the new scientific management, and managing human capital. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3106>
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation. *Dinasti International Journal of Digital Business Science*, 3(4), 468–486.
- Chandra, J. C., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 977–984. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9880>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage Publications.
- Dorsah, P. (2026). The use of Cronbach's alpha reliability in educational research: A systematic review. *European Journal of Contemporary Education and E-Learning*, 4(2), 39–50. [https://doi.org/10.59324/ejceel.2026.4\(2\).04](https://doi.org/10.59324/ejceel.2026.4(2).04)
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herison, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dharma Guna di Tapung Kabupaten Kampar. *Riau Economic and Business Review*, 13(1), 1–15.
- Khotimah, A. H., Tamsir, A. S., Al Miftah, R. A., & Rupus. (2025). The influence of compensation on job satisfaction: A literature review from an industrial psychology perspective. *Cakrawala: Management Science Journal*, 2(2), 142–150. <https://doi.org/10.63541/wdv3w353>
- Mahdi, A. (2019). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Makassar Cabang Regional X* [Skripsi, Universitas Negeri Makassar].
- Malik, M. H. A., & Musah, A. A. (2025). Financial compensation, non-financial benefits, and the mediating role of job satisfaction in turnover intention among Malaysian millennial construction professionals. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 12(2), 191–204. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.02.021>
- Muhammad, M., Alfari, S., Rahman, R. D., & Kusmayati, N. K. (2025). Pengaruh gaji, fasilitas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus Shopee Xpress DC Surabaya). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 127–135. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i2.4032>

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. (2026). *Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 407 Tahun 2025 tentang Upah Minimum Kota Manado Tahun 2026*. Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.
- Selandra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan ekspedisi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 294–302. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.580>
- SiCepat Ekspres. (2023). *Laporan operasional wilayah Sulawesi Utara 2023* [Data internal perusahaan]. PT SiCepat Ekspres Indonesia.
- Supardi. (2023). Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(1), 106–118. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i1.19285>
- Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>
- Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV Citra Abadi Cargo Sidoarjo. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 37–47. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i1.12995>