

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun

Deffiani Aktaviani Putri¹, Endang Iryanti^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

¹deffianiaktavianip@gmail.com, ²endang.ma@upnjatim.ac.id*

ABSTRACT.

The purpose of this research is to determine the influence of intrinsic motivation and compensation on the employees performance at PT. Kereta Api Indonesia Logistics in Madiun City. The population of employees at PT. Kereta Api Indonesia Logistics in Madiun City is 35 employees, and the sampling method used is a saturated sampling technique, making all employees participants in the research. The research method employed is quantitative with a measurement scale using the ordinal scale with the Likert scale weighting technique ranging from 1 to 5. To achieve the research objectives, the hypotheses are tested using the Partial Least Square (PLS) software. The entire testing process using PLS demonstrates results that surpass the required values for the reliability of the testing. Based on the research findings, it is established that both intrinsic motivation and compensation have a significant positive effect on the employees performance at PT. Kereta Api Indonesia Logistics in Madiun City.

Keywords: *Intrinsic Motivation, Compensation, Employee Performance, KAI Logistics Madiun City*

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. Populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun adalah 35 karyawan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan menjadi partisipan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala pengukuran yaitu skala ukur ordinal dengan teknik pembobotan skala likert 1 - 5. Untuk memenuhi tujuan penelitian, hipotesis diuji menggunakan bantuan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS). Seluruh pengujian menggunakan PLS, menunjukkan hasil uji mendapatkan nilai di atas nilai yang dipersyaratkan agar pengujian tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.

Kata kunci: *Motivasi Intrinsik, Kompensasi, Kinerja Karyawan, KAI Logistik Kota Madiun*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan bidang ekonomi, ilmu pengetahuan, dan teknologi semakin pesat. Perkembangan ini akan berdampak pada proses industri yang persaingannya semakin ketat. Dalam persaingan industri seringkali terjadi berbagai masalah yang dapat menyebabkan kegagalan pada perusahaan. Untuk menghindari adanya kegagalan, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Dengan cara ini, potensi sumber daya manusia yang dimiliki dapat berkembang sesuai harapan perusahaan. Susan (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia terdiri dari individu produktif yaitu manusia yang bertugas sebagai pemikir,

perencana, dan penggerak agar tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ialah karyawan, kemampuan karyawan berperan penting bagi pencapaian tujuan perusahaan karena karyawan yang akan menjadi perencana, pengelola dan pelaksana tugas sehari – hari perusahaan.

Kemampuan dari karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang optimal dapat dijadikan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Perusahaan akan memiliki daya saing yang tinggi apabila didukung oleh karyawan yang juga memiliki tingkat kinerja yang tinggi, karena menurut Noor (2021) kinerja adalah hasil prestasi dari tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan, mencakup aspek kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjaga dan mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih mudah mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Memberikan motivasi yang tepat dan sesuai untuk karyawan berpeluang dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Cara meningkatkan kinerja karyawan menurut Triwardhani (2021) yaitu dengan memberikan dorongan motivasi kepada manusia ke arah tujuan tertentu. Karena pada dasarnya seseorang melakukan perilaku tertentu pasti didasari dengan suatu motif atau tujuan yaitu mengharapkan hasil dari perilaku yang ia lakukan. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) yaitu faktor ekstrinsik merupakan dorongan motivasi yang asalnya dari luar diri manusia dan faktor intrinsik merupakan dorongan motivasi yang asalnya dari dalam diri manusia. Didukung dengan penelitian Ircham dan Iryanti (2022) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang baik pada saat bekerja akan lebih memanfaatkan energi dan mencurahkan pikiran yang dimilikinya.

Enny (2019) juga menyatakan bahwa selain motivasi intrinsik, memberikan kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu cara memaksimalkan kinerja karyawan. Menurut Mujanah (2019) kompensasi ialah semua pendapatan yang diperoleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa karyawan untuk perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan yang baik dapat dijadikan sebagai tolok ukur bagi suatu perusahaan dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan.

Perusahaan yang dapat mengelola kompensasi dengan baik dan membagikan kompensasi secara adil dapat membantu perusahaan dalam memelihara dan menjaga karyawan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Namun apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik dan adil, perusahaan akan mengalami kerugian seperti kehilangan karyawan dan pengeluaran biaya untuk mencari karyawan baru yang berkualitas. Pemberian motivasi dan kompensasi merupakan suatu hak untuk karyawan dan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan, sehingga menurut Baruhu & Dwi (2023) hal tersebut harus dipenuhi kebutuhannya. Pemberian motivasi intrinsik dan kompensasi yang layak sebagai bentuk penghargaan terhadap prestasi kinerja karyawan merupakan langkah baik yang dapat ditempuh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan potensi karyawan.

Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun yang juga dikenal dengan sebutan KAI Logistik (Kalog) merupakan objek dalam penelitian ini. KAI Logistik

merupakan anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang berfokus pada pengiriman logistik menggunakan kereta api. Selain untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pengguna kereta api, tujuan dibentuknya KAI Logistik juga sebagai nilai tambah bagi layanan distribusi induk perusahaannya, yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Dalam menjalankan bisnisnya KAI Logistik selalu berupaya memenuhi kebutuhan konsumen dengan ragam layanan mulai dari penanganan logistik berskala kecil hingga besar.

Tingkat kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun terindikasi belum optimal, hal ini diketahui dari data pengiriman barang yang mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir dan adanya target pengiriman barang yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai sesuai harapan. Salah satu indikator kinerja karyawan menurut Baruhu & Dwi (2023) adalah kuantitas, dimana kuantitas ini berhubungan dengan jumlah pencapaian atau target perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat mempengaruhi kuantitas hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan, menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi intrinsik saat bekerja. Menurut pimpinan KAI Logistik Kota Madiun, motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan KAI Logistik Kota Madiun masih tergolong rendah, karena kurangnya semangat dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dilihat dari data absensi karyawan, maka dapat diketahui bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi intrinsik karena masih banyak karyawan yang sering terlambat dan tidak hadir untuk bekerja. Semakin rendah motivasi intrinsik karyawan, semakin tidak termotivasi karyawan untuk hadir di tempat kerja, bekerja semena – mena dan tidak memikirkan target perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan motivasi intrinsik karyawan, karena motivasi ini berasal dari diri karyawan sendiri.

Selain motivasi intrinsik, faktor lain yang diindikasikan membuat kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun menurun adalah kompensasi. Pemberian kompensasi seperti gaji bulanan, uang saku, uang transportasi, dan uang lembur kepada karyawan tidak merata sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Pemberian kompensasi yang tidak merata dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan kecemburuan sosial antar karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Ircham dan Iryanti (2022) serta oleh Rosalinda et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga, semakin baik motivasi intrinsik karyawan dan semakin tepat pembagian kompensasi, maka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada kualitas sumber daya manusia harus segera ditangani agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan KAI Logistik Kota Madiun, sering terlambat dan tidak hadir untuk bekerja serta rasa kecemburuan sosial karena pemberian kompensasi yang tidak merata harus segera ditangani. Apabila karyawan terus saja merasa ada ketidaksesuaian mungkin saja mereka akan berpikir untuk mengabaikan pekerjaannya dan akan bekerja dengan semena – mena tanpa memikirkan target tujuan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Intrinsik

Motivasi atau “movere” dalam bahasa Latin, bermakna penggerak atau dorongan yang dapat menyebabkan suatu tindakan. Menurut Mujanah (2019) motivasi bermakna sebuah proses mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk mencapai atau mendapatkan apa yang diinginkannya. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut teori Herzberg dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) terbagi menjadi dua, ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik dorongan motivasi berasal dari luar individu yang meliputi kebijakan administrasi, supervisi, dan hubungan antara pribadi. Sedangkan intrinsik dorongan motivasi yang berasal dari dalam individu yang meliputi keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan.

Motivasi intrinsik pada karyawan sangat penting, karena dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Apabila karyawan kurang termotivasi maka tujuan perusahaan mungkin tidak akan tercapai, dan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat menjadikan hal tersebut sebagai jaminan atas kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto dan Mochklas, 2020). Indikator motivasi intrinsik merujuk pada teori motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam jurnal Octaviaa et al., (2023) adalah semangat kerja, persaingan, dan mampu mengatasi masalah.

Kompensasi

Kompensasi umumnya diartikan sebagai bentuk balas jasa bagi karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, bentuk penghargaan seperti keuangan yang bersifat langsung ataupun tidak langsung (Enny 2019). Pemberian kompensasi berperan penting dalam mengelola karyawan yang dimiliki, sehingga harus dilakukan seadil dan sebaik mungkin. Hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Melalui kompensasi, perusahaan diharuskan untuk memanfaatkan tenaga karyawan dengan efisien dan efektif, sehingga stabilitas perusahaan dapat terjaga dan ekonomi perusahaan dapat tumbuh sesuai harapan.

Indikator kompensasi menurut Octaviaa et al., (2023) adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kinerja Karyawan

Menurut Chairunnisah (2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan setelah karyawan menyelesaikan tugas – tugas yang ditugaskan kepada karyawan tersebut guna mencapai target kerja. Selanjutnya kinerja menurut Adhari (2021) merupakan keahlian karyawan untuk menguasai segala kondisi pekerjaan, dimana karyawan dapat menyelesaikan target yang ditetapkan tepat waktu, sehingga tujuan akan sesuai dengan etika dan moral perusahaan, dengan begitu kinerja karyawan dapat

berkontribusi terhadap perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Baruhu & Dwi (2023) adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Rosalinda et al., (2022) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan KAI Logistik Kota Madiun terindikasi kurang motivasi, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Jika karyawan sudah termotivasi dalam bekerja maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Ircham & Iryanti (2022) yang menunjukkan hasil motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

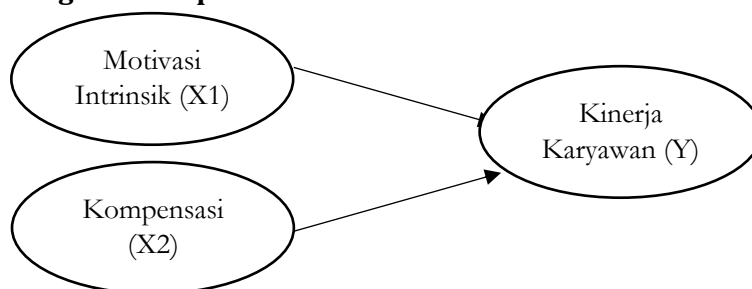
H1: Diduga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berperan penting dalam organisasi, karena pemberian kompensasi yang tepat dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, yang pastinya akan mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Kompensasi terindikasi mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun, sehingga kompensasi menjadi elemen penting yang mampu memotivasi karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan termotivasi untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga meningkatlah kinerjanya dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rosalinda et al., (2022) yang menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Dua variabel bebas (X) digunakan untuk penelitian ini yaitu Motivasi Intrinsik dan Kompensasi, serta satu variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Indikator variabel Motivasi Intrinsik terdiri dari semangat kerja, persaingan, dan mampu mengatasi masalah. Indikator variabel Kompensasi terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan indikator dari variabel Kinerja Karyawan adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif, metode yang tingkat variasinya yang lebih rumit karena terencana, terstruktur, sistematis, dan jelas dari awal sampai akhir (Sahir, 2022). Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini, data primer didapatkan langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara, dan pencatatan (Maharani & Haryati, 2023). Data sekunder sebagai data pendukung didapatkan dari data absensi karyawan, data kompensasi, dan data pengiriman barang.

Data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan KAI Logistik Kota Madiun melalui pengamatan, wawancara dengan pimpinan dan karyawan, serta penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah 35 karyawan KAI Logistik dan metode sampling jenuh digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini, sehingga dapat diketahui sampel sejumlah 35 responden.

Agar mendapatkan data kuantitatif, skala pengukuran menggunakan skala ukur ordinal. Skala ini menyatakan peringkat dalam urutan tingkatan dari tinggi ke rendah atau sebaliknya (Kaakinen, 2020) dengan teknik pembobotan skala likert 1 – 5. Untuk memenuhi tujuan penelitian, hipotesis diuji dengan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Beberapa karakteristik dari karyawan KAI Logistik Kota Madiun diperlukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil kriteria tersebut, diketahui bahwa 85,7% karyawan berjenis kelamin laki – laki, sementara 14,3% sisanya adalah perempuan. Karyawan laki – laki lebih dominan dalam pekerjaan ini, karena jenis pekerjaan ini adalah pekerjaan operasional yang lebih membutuhkan energi tinggi dan fisik yang kuat, karena karyawan akan lebih banyak melakukan pekerjaan di lapangan dengan kondisi yang beragam. Berdasarkan usia, 80% diketahui berusia antara 22 hingga 30 tahun, yang tergolong dalam usia produktif, 20% sisannya memiliki usia 30 tahun ke atas. Berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui sebesar 91,5% merupakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Untuk mengukur validitas indikator, dapat menggunakan hasil *Outer Loadings*. Berdasarkan hasil olah data seluruh indikator pada variabel Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Faktor *Loading* lebih besar dari 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas baik.

Uji validitas juga dapat menggunakan hasil pengujian nilai AVE (*Average Variance Extracted*), hasil nilai AVE untuk variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0.869, Kompensasi (X2) sebesar 0.814, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.846. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai AVE masing – masing konstruk lebih besar dari 0.5, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini validitasnya baik.

Dari hasil *Composite Reliability* dapat diketahui bahwa nilai variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 0,925, Kompensasi (X2) sebesar 0.930, dan Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 0.910. Nilai *Composite Reliability* dari ketiga variabel tersebut lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

Variabel	Path Coefficient (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)	T - Statistics	P - Values
Motivasi Intrinsik (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.377	0.384	0.125	0.125	3.003	0.000
Kompensasi (X2) -> Kinerja Karyawan	0.579	0.546	0.144	0.144	4.014	0.003

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan Hipotesis 1: Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun dapat diterima dengan *path coefficients* sebesar 0.377 dan nilai T - *Statistics* sebesar 3.003 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0.5$ (5%) = 1.96, serta nilai P - *Values* $0.000 < 0.05$ maka dapat dikatakan Signifikan (Positif). Dengan demikian, variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.

Selanjutnya, Hipotesis 2: Kompensasi (X2) berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun dapat diterima dengan *path coefficient* sebesar 0.579 dan nilai T - *Statistics* sebesar 4.014 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0.5$ (5%) = 1.96, atau nilai P - *Values* $0.003 < 0.05$ maka dapat dikatakan Signifikan (Positif). Dengan demikian, variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa semakin baik motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat, yang artinya motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Motivasi intrinsik pada karyawan KAI Logistik sudah cukup baik, sehingga dapat membuat karyawan merasa memiliki semangat kerja, persaingan, dan mampu mengatasi masalah saat bekerja. Hal ini sependapat dengan Rosalinda et al (2022) bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil *factor loadings* dapat diketahui pengaruh indikator terbesar dalam variabel motivasi intrinsik adalah persaingan, dilihat dari nilai *factor loadings* tertinggi. Persaingan yang dimaksudkan adalah persaingan positif yang berasal dari diri seorang karyawan dengan tujuan untuk mendorong dan memotivasi karyawan agar berusaha memperbaiki diri untuk menjadi sama atau bahkan lebih baik dibandingkan karyawan yang

lainnya, hal ini dapat dilihat dari gairah semangat karyawan saat bekerja, absensi, dan prestasi kerja yang dimiliki. Hal ini bila diterapkan dengan baik akan membuat karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Motivasi memberikan dorongan bagi seseorang untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi yang ada di dalam diri seseorang akan semakin efektif jika upaya, dorongan, dan arahan untuk melaksanakan tugas pekerjaan tumbuh langsung dari dalam diri seseorang itu sendiri. Hal ini sejalan dengan Ircham dan Iryanti (2022) menyatakan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan lebih berusaha dan menggunakan energi serta pemikiran mereka secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini mendandakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosalinda et al. (2022) bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai *factor loadings* tertinggi dapat digunakan untuk mengetahui indikator pengaruh terbesar dalam variabel kompensasi, indikator tertinggi adalah fasilitas. Pemberian fasilitas umum yang memadai oleh perusahaan, tersedianya alat yang mendukung pekerjaan para karyawan seperti komputer untuk administrasi, troli dorong untuk mempermudah pemindahan barang, tersedianya tempat ibadah, tempat tunggu dan kantin, jika hal itu dipertahankan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Baruhu dan Dwi (2023) kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan untuk karyawan yang digunakan dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari, sehingga kompensasi seperti fasilitas yang memadai, pembagian insentif yang merata akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Semakin baik motivasi intrinsik karyawan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, yang artinya motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Dari variabel motivasi intrinsik, indikator persaingan merupakan indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun dan yang paling rendah adalah indikator mampu mengatasi masalah.

Semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun. Dari variabel kompensasi, indikator fasilitas merupakan indikator yang paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan KAI Logistik dan tertinggi setelahnya adalah pemberian insentif, sedangkan untuk indikator yang paling rendah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah indikator gaji.

Persaingan positif dapat dipertahankan karena persaingan dapat mendorong dan memotivasi karyawan KAI Logistik Kota Madiun agar berusaha memperbaiki diri, menunjukkan kemampuan yang dimiliki lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain. Untuk indikator mampu mengatasi masalah, perusahaan dapat memberikan panduan dalam memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan kerja, sehingga dapat dijadikan pelajaran dan mengembangkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah yang kemungkinan terjadi di kemudian hari.

Selain penyediaan fasilitas yang sudah baik, perusahaan dapat memberitahukan atau lebih transparan terkait aturan perusahaan dalam pemberian insentif yang didasarkan dari tugas yang telah diselesaikan karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial dan rasa tidak adil bagi karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, dapat memperluas cakupan dan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain seperti minat kerja, kompetensi dan disiplin kerja, untuk dijadikan indikator penelitian lanjutan, dan menggunakan teori – teori yang berbeda agar lebih mengembangkan teori – teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Nusantara. *Jubima: Jurnal Bintang Manajemen*, 1, Hal 273-290.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA Rizky.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. c, 18–76. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- Kaakinen. (2020). Variabel dan skala pengukuran statistik. *Jurnal Pengukuran Statistik*, 1(1), 1–8.
- Maharani, N. S., & Haryati, E. S. (2023). Efektivitas Petugas Unit Aviation Security (Avsec) Terhadap Keamanan di Bandar Udara Sultan Babullah Ternate. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 1(1), 7–15. <https://doi.org/10.57235/jetish.v1i1.27>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara.
- Noor, T. (2021). *Monograf Motivasi dan Kompetensi Kinerja Karyawan pada PT Penascop Maritim Indonesia*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Octaviaa, A. N., Sihiteb, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten pemalang. 2(1).
- Rosalinda, V., Putri, D., Iryanti, E., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., Veteran, N. ", & Timur, J. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2455.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 1 (2024) 749 - 758 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i1.4770

<https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2110>

Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.

Triwardhani, D. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.