

Outline Journal of Economic Studies

Journal homepage: <http://outlinepublisher.com/index.php/OJES>

Research Article

Optimizing Employee Performance through Compensation and Work Motivation at PT Pos Indonesia (Persero) Medan

(Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Kompensasi dan Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan)

Tri Anatasya^{1*}, Amril², Putri Mauliza³

^{1,2,3} Universitas Battuta, Indonesia

*Correspondence: amrilcool13@gmail.com

Keyword:

Compensation;
Employee Performance;
Work Motivation;

Article history

Received:
20 May 2026

Revised:
25 May 2026

Accepted:
25 May 2026

Available Online:
27 May 2026

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. **Methods:** Respondents in this study were employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Medan with a population of 100 people and a sample of 50 people. The research sampling technique used the census method. The research method used was quantitative. The data collection technique used a questionnaire. **Results:** Based on the results of the study, there was an influence between the compensation variable on employee performance variables of t count = 7.014, there was an influence between the work motivation variable on employee performance variables of t count = 6.628, and there was an influence between the compensation variable, work motivation simultaneously on employee performance variables of F count = 49.839. **Conclusions:** The results indicate that compensation and work motivation significantly contribute to improving employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, companies are encouraged to enhance compensation systems and strengthen employee motivation strategies in order to achieve optimal organizational performance. **Originality/value:** The originality of this study lies in its focus on examining the simultaneous role of compensation and work motivation in improving employee performance within the context of PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, which provides empirical evidence for human resource management practices in the Indonesian postal service sector.

PENDAHULUAN

Perusahaan bukan hanya menginginkan karyawannya pintar dalam berbicara dan memiliki penampilan yang menarik serta berpengalaman tetapi rasa giat dalam bekerjalah yang harus menjadi utama dalam suatu melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Intelektual dan tampil beda karyawan tidaklah ada artinya didalam sebuah perusahaan ketika karyawan tidak memiliki rasa semangat dan giat bekerja mereka (Fahraini & Syarif, 2022). Mengingat pentingnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan dalam Kantor Pos Medan Perkembangan industri jasa pengiriman barang akhir-akhir ini semakin pesat karena permintaan konsumen yang semakin meningkat pula. Hal ini menimbulkan semakin bertambahnya perusahaan yang memasuki pasar jasa untuk dapat bersaing dan bertahan (Fitriani & Harto, 2018). Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini menjadi ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik konsumen yang sebanyak-banyaknya. PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa, variabel bebas motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (A. Haeruddin et al., 2023; T. A. Haeruddin et al., 2023). Sebagai salah satu perusahaan di bidang jasa pengiriman maka Kantor Pos Besar Medan harus memiliki pelayanan yang baik agar konsumen atau pelanggan puas. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Pos Besar Medan dapat dilihat dari hasil suatu proses bisnis Perusahaan (Karuniawati, 2021). Dengan kata lain, dalam upaya meningkatkan pelayanan Kantor Pos Besar Medan maka perusahaan harus mengusahakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa, variabel bebas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Agung & Lestariningsih, 2022; Dahlia & Fadli, 2022).

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal (Noorrahman et al., 2022). Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kinerja suatu perusahaan tersebut.

Dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi meliputi kembalian finansial dan jasa – jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Mereka akan puas apabila tingkat kompensasi “yang semestinya” sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, atau tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil daripada tingkat kompensasi yang semestinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, serta visi, dan misi suatu organisasi diapresiasi melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Jamaluddin, 2021).

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau revisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan Benardin dan Russel memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Rahim, 2021). Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan (Murdianto et al., 2016). Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaan-pekerjaannya. Sedangkan menurut kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Tengku Ramly & Rahim, 2022). Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sewah marna seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah sebagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Kurniawan, 2022). Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukan suatu peran dari organisasi.

Kompensasi adalah sesuatu hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan (Ratnasari, 2016). Kompensasi salah satu pemberian balas jasa, baik secara langsung maupun dalam bentuk uang (finansial) dan secara tidak langsung berupa penghargaan (non- finansial). Kompensasi adalah sesuatu hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (A. Haeruddin et al., 2023). Kompensasi

dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam memberikan uang, memberikan material, fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir (Nugraha, 2017). Pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan contohnya tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya. Kemudian Kadarisman, (2012), menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh perusahaan seperti upah, gaji, insentif dan bonus.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang mengutamakan sikap positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kerja karyawan yang maksimal. Menurut Nasution, (2014), motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi karyawan yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja juga suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan semangat karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendakinya (Rahayu, 2017). Motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktifitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity) arah (direction, dan usaha terus-menerus persistence) individu menuju pencapaian tujuan intensitas menunjukkan seberapa besar keras seseorang berusaha (Dahlia & Fadli, 2022). Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarahkan pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karena harusnya dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus-menerus motivasi juga merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka (Saputra, 2018). Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan data didapat mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Semua data merupakan cerminan suatu variabel yang diukur menurut klasifikasinya. Data berperan sebagai masukan yang akan diolah menjadi informasi yang jelas, kemudian di analisis dan menghasilkan output untuk penentuan rencana lebih lanjut (Amelia et al., 2026). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (Hermawan & Pd, 2019; Rizki et al., 2025; Syarifah, 2026) (Hermawan, 2019), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sadewa et al., 2026). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dimana penelitian ini menjelaskan dan menghitung Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Dahlia & Fadli, 2022; Lubis et al., 2026). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Medan dengan jumlah 100.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Amelia et al., 2026; Naila et al., 2026). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dipopulasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, ditetapkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

Analisis data merupakan kegiatan setelah datadari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Kurniawan, 2022; Rizki et al., 2025). Kegiatan analisis dataadalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiapvariabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalahdan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS dan manual. Hal ini dilakukan agar mengelola data statistik dapat dilakukan secara cepat dan akurat.Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data primer yang bersumber dari opini yang diteliti melalui kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini merupakan betuk teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab dan kemudian dilakukan serangkaian uji lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas di penelitian ini dilihat pada grafik dan nilai one sample kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada data yang digunakan berdistribusi secara normal.

Uji multikonearitas dalam penelitian ini dilihat berdasarkan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi (X1)	0.996	1.004
Motivasi Kerja (X2)	0.996	1.004

Berdasarkan tabel 2 nilai tolerance variabel kompensasi $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF $1,004 < 10$, dan nilai tolerance variabel motivasi kerja $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF $1,004 < 10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dan variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dilakukan dengan uji regresi linear berganda seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Regresi

		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	25.973	2.045	12.703	.000
	Kompensasi (X1)	.317	.045	7.014	.000

Motivasi Kerja (X2)	.223	.034	6.628	.000
---------------------	------	------	-------	------

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan dari pengaruh kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 25,973 + 0,317X_1 + 0,223X_2$$

Nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 25,973, artinya jika nilai kompensasi, dan motivasi kerja adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 25,973. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,317, artinya apabila nilai kompensasi naik 1 satuan, maka bobot kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,317. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,223, artinya apabila nilai motivasi kerja naik 1 satuan, maka bobot kinerja karyawan akan menurun sebesar 0, 223.

Berdasarkan tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai t hitung dan signifikansi secara parsial dari masing - masing variabel sebagai berikut, nilai thitung variabel kompensasi (X1) sebesar 7,014 > 2,012 nilai ttabel, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Nilai thitung variabel motivasi kerja (X2) sebesar 6,628 > 2,012 nilai ttabel, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Tabel 4
Hasil Uji Secara Simultan dan Determinasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Adjusted R Square
1	Regression	16.867	2	8.433	49.839	.000 ^b	0,666
	Residual	7.953	47	.169			
	Total	24.820	49				

Berdasarkan tabel 4 memperlihatkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dibuktikan pada nilai Fhitung sebesar 49,839 > Ftabel sebesar 3,195. Dengan demikian diambil keputusan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,666, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66,6% di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

Hasil analisis data diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 7,014 dan ttabel adalah 2,012, sehingga thitung 7,014 > 2,012 nilai ttabel dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dan jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga menurun di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Menurut jawaban responden pada penelitian ini bahwa variabel kompensasi masih terdapat kelemahan, yaitu karyawan kurang memiliki kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.

Secara umum, temuan dalam penelitian ini memperkuat jajaran penelitian terdahulu dalam kurun waktu lima tahun terakhir yang secara konsisten menemukan korelasi positif antara kompensasi dan kinerja di berbagai sektor industri. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Haeruddin dkk. (2023) pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. dan PT. Devina Surabaya yang membuktikan bahwa kompensasi berperan strategis dalam memacu produktivitas karyawan pada perusahaan dengan jaringan operasional yang luas. Konsistensi pengaruh positif ini juga didukung oleh penelitian Jamaluddin (2021) pada PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu serta Agung dan Lestariningsih (2022) pada PT. DIKA Jakarta yang menjustifikasi bahwa kompensasi bertindak sebagai stimulus utama penggerak efektivitas kerja. Selain itu, Dahlia dan Fadli (2022) pada PT FYC Megasolusi, Tengku Ramly dkk. (2022) pada industri pelayanan, serta Kurniawan (2022) pada industri kreatif

juga menegaskan bahwa penataan sistem balas jasa yang adil dan kompetitif merupakan faktor determinan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

Hasil analisis data diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 6,628 dan ttabel adalah 2,012, sehingga $6,628 > 2,012$ nilai ttabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat dan jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Menurut jawaban responden pada penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja masih terdapat kelemahan, yaitu karyawan kurang mendapatkan jaminan keselamatan kerja.

Secara umum, temuan dalam penelitian ini memperkuat jajaran penelitian terdahulu dalam kurun waktu lima tahun terakhir yang secara konsisten menemukan korelasi positif antara motivasi dan kinerja di berbagai sektor industri. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Haeruddin dkk. (2023) pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. dan PT. Devina Surabaya yang membuktikan bahwa motivasi kerja yang dikelola dengan baik mampu menjadi stimulus utama dalam memacu produktivitas karyawan pada perusahaan dengan jaringan operasional masif. Konsistensi pengaruh positif ini juga didukung oleh penelitian Jamaluddin (2021) pada PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu serta Agung dan Lestariningsih (2022) pada PT. DIKA Jakarta yang menjustifikasi bahwa dorongan motivasi bertindak sebagai roda penggerak efektivitas kerja karyawan di lapangan. Selain itu, Dahlia dan Fadli (2022) pada PT FYC Megasolusi, Tengku Ramly dkk. (2022) pada sektor pelayanan publik, serta Kurniawan (2022) pada industri kreatif juga menegaskan bahwa pemeliharaan motivasi karyawan merupakan faktor determinan dalam menjaga stabilitas kinerja dan pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu meningkatkan semangat kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik dapat tercermin dari semangat, tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk mencapai target perusahaan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan upaya peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan yang mampu memberikan penghargaan yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi akan lebih mudah meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam merancang kebijakan SDM yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi agar lebih sesuai dengan beban kerja, prestasi, dan kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Lestariningsih, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DIKA Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3). <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5754>
- Amelia, B., Simanjuntak, L. F., Pandiangan, T. M., Sinaga, Y. R., Siregar, Y. A., & Pasaribu, A. I. H. (2026). Transformation Matrix Modeling and Correlation Analysis to Measure the Impact of Digitalization on

- the Sales Performance of Culinary SMEs in Medan. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(2), 140–150. <https://doi.org/10.61730/sjx07624>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 3(1), 14–21.
- Haeruddin, A., Wardhana Haeruddin, M. I., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 1–15.
- Hermawan, I., & Pd, M. (2019). Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method). *Hidayatul Quran*.
- Jamaluddin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Petrofin Cabang Luwu. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 56–70.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Karuniawati, C. (2021). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Islam Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 31–42.
- Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Creation of Handmade. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Lubis, P. K., Matondang, K., Nababan, D. N., Sihombing, N., & Barus, R. (2026). Analysis of the Implementation of Accrual-Based Government Accounting Standards in the Financial Statements of Medan City Government. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(2), 169–173. <https://doi.org/10.61730/1w5r5t80>
- Murdianto, R., Oemar, Y., & Indarti, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gandaerah Hendana S & G Biofuel Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(1), 149–163.
- Naila, N. A., Fauziah, N., Mukhtar, N. I. H., & Simanjuntak, L. F. (2026). Digital Supply Chain Optimization in E-Commerce Bubiess Beads Using The Simplex Method Based On Coefficient Matrix. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(2), 174–184. <https://doi.org/10.61730/kejper26>
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Noorrahman, M. F., Rizal, M., & Sairin, M. (2022). Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(1), 155–163.
- Nugraha, J. T. (2017). Energizing Bureaucracy melalui Pendekatan Merit Pay untuk Meningkatkan Kinerja Sektor Publik Sebagai Kajian Pembelajaran Berbasis Riset. *Journal of Public Administration and Local Governance*, 1(1), 1–9.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahim, O. A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Hipotesa*, 15(2), 84–96.
- Ratnasari, S. L. (2016). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan departemen quality assurance PT. PEB Batam*.
- Rizki, M. N., Siagian, I., & Rinaldi, M. (2025). Promoting Tax Compliance In MSMEs: The Role of Taxpayer Awareness and Tax Sanctions. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(1), 71–80. <https://doi.org/10.61730/jfpfhg21>
- Sadewa, Y., Afrinkus, Y., & Magdalena, B. (2026). Analysis of Production Cost Efficiency of Coffee Shop Business “Prestasi Kopi” at Medan State University Based on Linear Equation System and Inverse Matrix in Marginal Cost Analysis, Marginal Revenue, and BEP. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(2), 157–168. <https://doi.org/10.61730/8xwy8y74>
- Saputra, A. (2018). Pengaruh motivasi, penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja

anggota polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12–29.

Syarifah. (2026). The Impact of Renewable Energy, CO2 Emissions, and Population on Economic Growth in ASEAN 2013-2023. *Outline Journal of Economic Studies*, 5(2), 151–156. <https://doi.org/10.61730/h9jrrm93>

Tengku Ramly, A., & Rahim, A. (2022). The Influence of Compensation, Motivation, and Work Loyalty on the Performance of Gurih 7 Bogor Restaurant Employees During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (MPI)*, 17(2). <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>