

Pengaruh Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya

Muh. Khaerul Udin^{1*}, St. Sukmawati Samad², Muh. Heardiansyah Syahnur³

Email korespondensi : muhammadkhaerul156@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Dengan menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 16 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Proses pengolahan dan analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (T) dan Uji Simultan (F). Temuan dari penelitian ini mengindikasikan adanya korelasi positif dan signifikan antara Sistem Remunerasi dengan Kinerja Karyawan. Ditemukan pula bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya.

Kata Kunci: *Sistem Remunerasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Usaha bisnis ritel modern sekarang dituntut untuk tidak hanya berfokus pada kualitas produk yang dijual, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang merupakan pilar kunci kesuksesan sebuah usaha bisnis ritel. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital, dalam pengelolaannya yang efektif akan membentuk tenaga kerja yang andal, profesional, serta loyal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Syamsuri & Siregar, 2018).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja atau prestasi kerja, didefinisikan oleh Mangkunegara (2017), sebagai pencapaian seorang karyawan dari segi kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Pandangan ini diperluas oleh Mathis dan Jackson (2014) menawarkan pemahaman yang lebih luas tentang kinerja, yakni sebagai totalitas dari tindakan dan kelalaian seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja bersifat multidimensional, yang dapat diukur dari

aspek mutu dan volume kerja, kepatuhan jadwal, kehadiran, serta kapabilitas kerja sama tim. Pengelolaan seluruh dimensi ini secara efektif menuntut adanya instrumen manajerial dari perusahaan, di mana dua yang paling vital adalah penerapan sistem remunerasi yang adil dan upaya menjaga motivasi kerja tetap tinggi.

Seluruh bentuk imbalan yang diperoleh karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka bagi perusahaan dikenal sebagai sistem remunerasi atau kompensasi. Sistem remunerasi terdiri dari beberapa bagian, antara lain finansial seperti gaji atau upah, bonus, komisi, dan berbagai jenis reward lainnya yang diberikan dalam bentuk uang. Sementara itu, non-finansial yang tidak dalam bentuk uang dapat berupa program perlindungan, kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, penghargaan, atau sekadar perhatian dan pujian (Mendes et al., 2017). Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar dapat berkinerja secara optimal. Lebih dari sekadar pemenuhan kebutuhan finansial, sebuah sistem remunerasi yang dipersepsikan adil dan layak dapat menjadi sinyal kuat bahwa perusahaan menghargai kontribusinya, yang pada gilirannya akan mendorong kinerja. Sebaliknya, sistem remunerasi yang dianggap tidak adil dapat menjadi sumber utama demotivasi dan ketidakpuasan. Sejalan dengan temuan Agustin et al. (2023), remunerasi merupakan metode paling ampuh untuk meningkatkan motivasi karyawan. Peranannya menjadi sangat penting dalam upaya mencapai kinerja puncak, sebab sistem kompensasi yang baik dapat menjawab berbagai kebutuhan dan ekspektasi individu yang unik, sekaligus berfungsi sebagai pendorong bagi mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Motivasi kerja menjadi faktor psikologis esensial yang memacu karyawan agar bekerja dengan seluruh potensi dan usaha terbaik mereka. Motivasi, menurut Robbins dan Judge (2019), adalah sebuah proses yang menggambarkan tingkat intensitas, orientasi, dan persistensi seseorang dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa motivasi, bahkan karyawan dengan kompetensi tertinggi sekalipun tidak akan menunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor ekstrinsik seperti gaji dan bonus, maupun intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan. Motivasi intrinsik adalah pendorong yang muncul dari dalam diri individu, salah satunya adalah hasrat untuk mencapai kesuksesan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik adalah pendorong yang berasal dari lingkungan luar, terutama dari tempat kerja. Salah satu contohnya adalah sistem imbalan atau gaji (Syardiansah et al., 2021).

Berbagai penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi secara umum sepakat bahwa kompensasi (remunerasi) dan dorongan kerja (motivasi kerja) merupakan dua faktor mendasar yang menjadi penentu kinerja karyawan. Sejumlah besar penelitian secara konsisten menemukan bahwa sistem remunerasi yang adil dan kompetitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini berlaku di berbagai sektor, mulai dari aparatur sipil negara di kantor bupati (SYIHAB et al., 2023), tenaga

administrasi di universitas (Geonardo et al., 2021), hingga pegawai di kantor desa (Sri Astuti et al., 2018). Berbagai temuan tersebut menegaskan signifikansi universal kompensasi finansial sebagai instrumen pendorong produktivitas. Selaras dengan itu, motivasi kerja juga diakui sebagai faktor determinan yang secara fundamental memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan motivasi sebagai variabel yang berpengaruh langsung secara simultan bersama remunerasi. Namun, pandangan yang lebih mendalam menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja seringkali tidak terjadi secara langsung, melainkan dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian oleh Agustin et al., (2023) dan Pomoeng & Rombeallo (2022), secara spesifik membuktikan bahwa remunerasi meningkatkan motivasi, yang kemudian motivasi inilah yang secara langsung meningkatkan kinerja.

Mayoritas penelitian yang ada cenderung berfokus pada organisasi berskala menengah hingga besar dengan struktur formal seperti rumah sakit, universitas, dan instansi pemerintah. Penelitian pada konteks UMKM khususnya toko ritel, dimana kepemilikan langsung dan struktur organisasi datar seperti Toko Tamarunang Jaya masih terbatas. Padahal, dinamika hubungan personal antara pemilik dan karyawan, serta sistem kompensasi yang cenderung informal, dapat memunculkan implikasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menguji apakah temuan-temuan pada organisasi besar tersebut dapat digeneralisasi pada konteks UMKM ritel, sekaligus mengisi celah penelitian (research gap) tersebut. Menjawab kebutuhan untuk memvalidasi teori yang ada pada konteks UMKM ritel dan mengisi celah penelitian yang teridentifikasi, maka penelitian ini dirancang untuk mengetahui "Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya". Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Sistem Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Tamarunang Jaya.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Tamarunang Jaya.

H3: Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lebih spesifik lagi, jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan sifat hubungan kausal (sebab-akibat). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks ini, penelitian akan menganalisis bagaimana variabel bebas (penyebab), yaitu remunerasi dan motivasi kerja, mempengaruhi variabel terikat (akibat), yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diterapkan empat metode untuk mengumpulkan data, yaitu:

1. Observasi: Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati objek atau fenomena secara langsung untuk memperoleh data yang objektif dan faktual.
2. Wawancara: Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang mendalam terkait variabel yang sedang diteliti.
3. Dokumentasi: Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menelaah dokumen tertulis, foto, video, atau arsip lain yang relevan. Untuk kepentingan penelitian ini, berbagai data, informasi, dan referensi digali dari sumber-sumber pustaka, media massa, dan internet, di samping data dari laporan tertulis.
4. Kuesioner: Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi secara mandiri. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup dengan alternatif jawaban berupa skala likert.

Proses pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) untuk mempermudah proses perhitungan dan interpretasi statistik. Untuk memberikan makna terhadap hasil perhitungan nilai rata-rata dari tiap indikator, dilakukan pengelompokan kategori interpretasi. Kategori ini digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti, seperti sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Kategori interpretasi disusun berdasarkan skala Likert 1–5, dengan interval sebesar 0,80 poin per kategori agar pembagian rentang bersifat proporsional dan konsisten. Adapun klasifikasi kategorinya adalah: 1.00–1.80 (Sangat Kurang), 1.81–2.60 (Kurang), 2.61–3.40 (Cukup), 3.41–4.20 (Baik), dan 4.21–5.00 (Sangat Baik). Metode Analisa Data pada penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif: analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dari tiap variabel atau indikator.
2. Uji Validitas: Sebuah butir pernyataan dianggap valid jika nilai signifikansinya (Sig.) $< 0,05$ maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ pernyataan dianggap tidak valid.
3. Uji Reliabilitas: Sebuah variabel atau instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.
4. Uji Asumsi Klasik: Terdiri dari (Uji Normalitas) dengan menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov, (Uji multikolinearitas) jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, (Uji Heteroskedastisitas) dilakukan dengan melihat pola pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED.
5. Regresi Linear Berganda dan Hipotesis (Uji R^2 , Uji T, Uji F).

Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Remunerasi	16	13	23	17,81	2,949
Motivasi Kerja	16	13	22	18,87	2,277
Kinerja Karyawan	16	12	21	18,69	2,358
Valid N (listwise)	16				

Data untuk variabel Sistem Remunerasi menunjukkan nilai minimum 13 dan nilai maksimum 23. Nilai rata-rata (mean) sebesar 17,81 dengan skor rata-rata per item adalah sekitar 3,56 berada dalam kategori interpretasi nilai "Baik" pada skala Likert. Nilai standar deviasi untuk variabel ini adalah 2,949, yang merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel. Untuk variabel Motivasi Kerja, data menunjukkan skor nilai minimum 13 hingga nilai maksimum 22. Nilai rata-rata (mean) tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu sebesar 18,87. Skor rata-rata per item yang sekitar 3,77 menunjukkan persepsi yang kuat dan cenderung mengarah ke kategori "Baik". Nilai standar deviasi sebesar 2,277. Standar deviasi yang lebih rendah ini menandakan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi kerja cenderung seragam dan konsisten. Variabel Kinerja Karyawan, skor nilai minimum 12 hingga nilai maksimum 21. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 18,69. Skor rata-rata per item sekitar 3,74. Nilai standar deviasi untuk variabel ini adalah 2,358. Ini berarti penilaian diri karyawan terhadap kinerja mereka cenderung konsisten dan tidak memiliki variasi yang ekstrem.

2. Uji Instrumen Data

Uji validitas memiliki r-tabel (0,497), Sistem Remunerasi (X1.1 hingga X1.5) memiliki nilai r-hitung yang berkisar antara 0,637 hingga 0,734. Motivasi Kerja (X2.1 hingga X2.5) menunjukkan nilai r-hitung antara 0,688 hingga 0,753. Kinerja Karyawan (Y3.1 hingga Y3.5) menunjukkan nilai r-hitung berkisar dari 0,652 hingga 0,801. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel Sistem Remunerasi (0,719), Motivasi Kerja (0,764), dan Kinerja Karyawan (0,764) yang seluruhnya secara meyakinkan melampaui standar minimal 0,60. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap konsisten dan dapat diandalkan untuk proses pengumpulan data.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		16
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51544007
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,089
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e Sig.		,906
99% Confidence Interval		
Lower Bound		,899
Upper Bound		,914

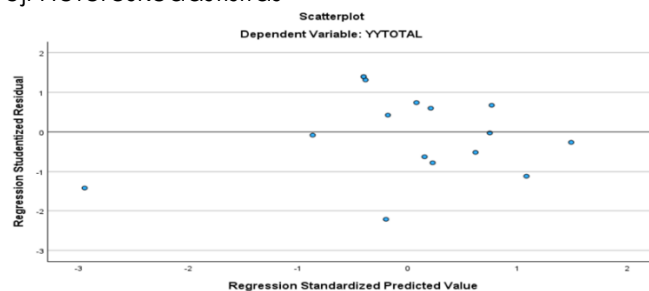
nilai Asymp. Sig. (2-tailed), yang menunjukkan angka sebesar 0,200. Nilai signifikansi 0,200 secara jelas lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleneartitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Remunerasi	,996	1,004
	Motivasi Kerja	,996	1,004
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan			

Sistem Remunerasi menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1,004. Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1,004. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah multikoleneartitas dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Titik-titik data yang merepresentasikan sebaran nilai residual menyebar secara acak dan tidak menunjukkan adanya suatu pola yang sistematis. Titik-titik tersebut tersebar di berbagai kuadran, baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu vertikal (*Regression Studentized Residual*), tanpa membentuk pola corong atau pola teratur lainnya.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,730	4,203		,174	,865
Sistem Remunerasi	,368	,143	,461	2,580	,023
Motivasi Kerja	,604	,185	,583	3,263	,006

$$Y = 0,730 + 0,368 X_1 + 0,604 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan secara rinci sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a): Sebesar 0,730. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Sistem Remunerasi dan variabel Motivasi Kerja dianggap bernilai nol, maka tingkat Kinerja Karyawan memiliki nilai dasar sebesar 0,730.
- 2) Koefisien Regresi Sistem Remunerasi (b_1): Nilai koefisien regresi untuk variabel Sistem Remunerasi adalah sebesar 0,368. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara Sistem Remunerasi dan Kinerja Karyawan.

- 3) Koefisien Regresi Motivasi Kerja (b_2): Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,604. Nilai koefisien yang positif ini juga menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Uji R^2

Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,766, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengukur besarnya kontribusi simultan dari kedua variabel independen tersebut, digunakan nilai Adjusted R Square, nilai Adjusted R Square sebesar 0,524. Hal ini berarti bahwa 52,4% dari variasi yang terjadi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

c. Uji T

- 1) Pengaruh Parsial Sistem Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Sistem Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,023 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis pertama diterima.

- 2) Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 yaitu lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis kedua diterima.

d. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,989	2	24,495	9,244	,003 ^b
	Residual	34,448	13	2,650		
	Total	83,437	15			

Karena nilai signifikansi yang diperoleh (0,003) secara jelas lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Analisis pada tingkat indikator mengungkapkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem ini secara umum berada dalam kategori "Baik" dengan skor rata-rata 3,56. Hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023, yang secara jelas lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Arah dan besaran pengaruh ini diperkuat lebih lanjut oleh hasil analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan koefisien regresi (b_1) bernilai positif sebesar 0,368. Angka tersebut menegaskan bahwa setiap perbaikan persepsi terhadap sistem remunerasi akan memberikan dorongan positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kebenaran hipotesis ini tidak berdiri sendiri, melainkan konsisten dan memperkuat hasil dari sejumlah penelitian terdahulu yang juga mengidentifikasi

remunerasi sebagai faktor penting. Sebagai contoh, penelitian oleh SYIHAB et al. (2023), menemukan adanya pengaruh yang cukup positif antara pemberian remunerasi dengan kinerja pegawai di lingkungan kantor bupati. Secara serupa, penelitian oleh Sri Astuti et al. (2018), pada konteks kantor desa juga menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan Map et al. (2020), yang menyatakan remunerasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di antara variabel lainnya.

Keselarasan antara hasil penelitian ini dengan studi-studi sebelumnya menegaskan bahwa pentingnya sistem remunerasi yang dipersepsikan adil bersifat universal dan tidak hanya terbatas pada organisasi sektor publik berskala besar. Hal ini membuktikan bahwa temuan tersebut juga memiliki relevansi yang sangat kuat dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti Toko Tamarunang Jaya, sekaligus berhasil menjawab celah penelitian yang telah diidentifikasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa persepsi karyawan terhadap motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori "Baik" dengan skor rata-rata tertinggi di antara semua variabel, yaitu 3,77.

Hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,006, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,006 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Pengaruh yang kuat ini ditegaskan lebih lanjut oleh hasil analisis regresi linear berganda, yang menunjukkan koefisien regresi (b_2) untuk variabel Motivasi Kerja bernilai positif sebesar 0,604. Nilai koefisien ini secara signifikan lebih besar dibandingkan koefisien Sistem Remunerasi (0,368), yang mengindikasikan bahwa dalam konteks Toko Tamarunang Jaya, Motivasi Kerja merupakan variabel dengan pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Kuatnya pengaruh motivasi yang terbukti dalam penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan konsisten dan sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Agustin et al. (2023) secara spesifik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Demikian pula, penelitian oleh Geonardo et al. (2021) juga menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga administrasi. Keselarasan ini memperkuat argumen bahwa bahkan dalam lingkungan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan struktur organisasi yang sederhana, faktor-faktor pendorong psikologis seringkali

memegang peranan yang lebih vital daripada sekadar imbalan finansial. Hasil penelitian ini menantang pandangan simplistik bahwa karyawan di usaha skala kecil semata-mata termotivasi oleh uang, dan sebaliknya, menyoroti pentingnya peran pemilik untuk secara aktif memupuk dorongan psikologis, terutama melalui pengakuan, untuk mencapai kinerja yang unggul.

3. Pengaruh Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Pembuktian statistik untuk temuan ini didasarkan pada hasil Uji F (ANOVA), yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, angka yang secara meyakinkan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Kekuatan pengaruh gabungan dari kedua variabel independen ini dijelaskan melalui nilai Adjusted R Square, yang merupakan indikator lebih akurat untuk regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,524. Angka ini dapat diartikan bahwa sebesar 52,4% variasi pada variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, sisa persentase sebesar 47,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung dan memperkuat temuan dari sejumlah penelitian terdahulu yang juga menguji pengaruh simultan. Studi oleh Sri Astuti et al. (2018), Geonardo et al. (2021) dan Roykardo & Nurani (2024) secara serempak menyimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Keselarasan ini menegaskan bahwa pentingnya kombinasi antara imbalan yang adil dan dorongan psikologis bersifat universal, dan terbukti relevan untuk diterapkan pada lingkungan UMKM ritel seperti Toko Tamarunang Jaya. Oleh karena itu, penerimaan H3 dalam penelitian ini memberikan kesimpulan akhir yang kuat.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan secara mendalam pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Sistem Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Hal ini mengonfirmasi bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dan kelayakan imbalan yang diterima merupakan faktor penting yang secara langsung berkontribusi terhadap tingkat kinerja mereka.

2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan psikologis yang dirasakan karyawan menjadi prediktor kuat bagi kinerja. Analisis lebih lanjut mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan sistem remunerasi dalam konteks penelitian ini.

3. Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Tamarunang Jaya. Sistem Remunerasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya pada Kinerja Karyawan.

Saran ini ditujukan bagi para akademisi atau mahasiswa yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa di masa depan.

1. Memperluas Generalisasi Hasil.

Penelitian ini terbatas pada studi kasus di satu UMKM ritel dengan 16 responden. Peneliti selanjutnya dapat mereplikasi model ini pada sampel yang lebih besar dan beragam (misalnya, UMKM di sektor kuliner atau jasa) untuk menguji apakah temuan ini berlaku secara lebih luas.

2. Mendalami Analisis dengan Metode Campuran (Mixed Methods).

Pendekatan kuantitatif telah berhasil mengukur pengaruh antar variabel. Untuk mendapatkan pemahaman "mengapa" di balik angka, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) untuk menggali lebih dalam dinamika persepsi keadilan dan makna pengakuan bagi karyawan UMKM.

Daftar Pustaka

- Agustin, A., Suhairi, S., & Putriana, V. T. (2023). Pengaruh remunerasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen PTN-BH (Studi kasus Universitas Negeri Padang). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(4), 826–831. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.663>
- Geonardo, D. S. S., Haryono, B. S., & Hanafi, I. (2021). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga administrasi PNS dan non-PNS Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(1), 136–141. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2021.007.01.17>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Map, J., Wahyuni, N., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A

- Pasuruan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(2), 235–245.
<https://doi.org/10.37504/map.v3i2.250>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mendes, A., Lunkes, R. J., Flach, L., & Dalmutt Kruger, S. (2017). The influence of remuneration on the behavior of hospital employees in Brazil. *Contaduría y Administración*, 62(1), 207–221.
- Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(5), 2487–2496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2769>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Roykardo, B. A., & Nurani, N. (2024). Pengaruh remunerasi dan motivasi pegawai terhadap kinerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(6), 2309–2321.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1216>
- Sri Astuti, W., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis pelatihan, disiplin kerja, remunerasi, dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Syardiansah, S., Zati, M. R., & Tefu, A. F. (2021). Pengaruh motivasi eksternal, pengembangan karir, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 17(2), 46–55.
- Syihab, I. R. A., Hendrayady, A., & Poti, J. (2023). Pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Kabupaten [...]. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum dan Politik*, 1(3), 117–132.