

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO

Doddy Noviardi¹, Daris Purba²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170910022@upbatam.ac.id

ABSTRACT

For an organization or agency, human resources are referred to as the main factor driving force of the organization. Whatever the goals of the organization, the organization must be formed based on various visions. The purpose of this research is to find out how the influence of motivation, and compensation simultaneously on the performance of employees of PT. Citra Mandiri Distribusindo. This study uses the saturation method sampling technique because the population is not large, namely 110 employees. That the number of population and samples in saturated sampling is the same. Data analysis is carried out using multiple linear regression analysis while testing the hypothesis in this study using the t test and the F test using the SPSS version 26 software program. From the results Hypothesis testing is known that the motivation variable at PT Citra Mandiri Distribusindo has a significant effect on compensation Variables at PTCitra Mandiri Distribusindo has a significant effect, motivation and compensation together The variable at PT Citra Mandiri Distribusindo has a significant effect,

Keywords: *Motivation; Compensation; employee performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar dasar perusahaan yang sangat fundamental. Tidak dapat dihindari maju maupun berkembang kinerja sumber daya manusia sangat mempengaruhi perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki dorongan bersaing secara sehat dan kinerja sumber daya yang positif. Kinerja yang baik akan mampu membuat suasana seimbang dan semangat di perusahaan akan menjadi memuaskan. Hal yang mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik yaitu: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi, sistem kompensasi, desain pekerjaan (Yuningsih et al., 2020).

Kunci penting perusahaan adalah karyawan, dimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, dan selalu menjadi pengatur untuk menjadi penggerak untuk memenuhi visi dan misi suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan memiliki suatu keinginan, ide dan perasaan yang sangat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilaksanakan sendiri. Terlihat dari sifat yang dilakukannya akan terlihat dari beban yang dibebankan ke karyawan itu sendiri. bisa di artikan kompensasi dan motivasi karyawan harus terkendali dan harus tersalurkan sepenuhnya oleh perusahaan.

PT Citra Mandiri Distribusindo adalah perusahaan dibidang distributoryang berdiri pada tahun 2014 di Batam beralamat Tunas Industrial Estate no 1 blok C dan E ,menjual berbagai barang seperti sabun, parfum, odol, minuman/makanan, beras dan berbagai macam lainnya. Agar terciptanya

kinerja PT Citra Mandiri Distribusindo yang diharapkan, maka diwakili oleh pihak manajemen maka diwajibkan harus dapat menciptakan/mengembangkan lingkungan kerja yang lebih peduli di dalam perusahaan tersebut. Bentuk dan tujuan atas dasar visi organisasi adalah untuk keperluan manusia itu sendiri.

Motivasi menjadi hal karyawan yang sangat penting , motivasi membuat karyawan berperilaku senang , bahagia, sehat dan mempunyai niat untuk hadir dalam bekerja. rendahnya motivasi akan memastikan berpengaruh terhadap kehadiran karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan di berbagai sektor misal yang terjadi di PT Citra Mandiri Distribusindo di sektor sales yang kurangnya motivasi akan mempengaruhi omset perusahaan dikarenakan omset perusahaan itu sendiri tergantung pada apa yang dihasilkan oleh sales dan contoh lain yaitu admin kurangnya motivasi disektor tersebut terpengaruhi buka nota, terpengaruhi keuangan karena kelalaian admin itu sendiri dan kelalaian atasan dalam menyampaikan sesuatu kepada sales. Survei Mazars yang dilaksanakan di Irlandia membuktikan bahwa 58% orang akan melakukan yang terbaik dikarenakan sudah motivasi dan yang tidak termotivasi sebanyak 42% akan sangat kehilangan motivasi. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan motivasi karyawan agar hubungan perusahaan dan karyawan mencapai tujuan satu sama lain.

Berbagai hal mendorong motivasi karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo, pihak perusahaan

melaksanakan acara liburan yang ditujukan untuk karyawan yang tersenggara dalam setahun sekali. Hal seperti ini dilakukan oleh PT Citra Mandiri Distribusindo agar hubungan antara perusahaan dan karyawan semakin baik.

Selain motivasi faktor yang di perhatikan perusahaan PT Citra Mandiri Distribusindo adalah kompensasi. Kompensasi adalah suatu cara yang dialokasikan perusahaan untuk karyawan semacam imbalan/*reward*. Kompensasi diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bonus maupun kompensasi yang diberikan harus mendapat kepedulian. Kompenasi harus memiliki pemberian dasar yang benar dan adil kepada setiap karyawan. Seperti yang terjadi pada PT Citra Mandiri Distribusindo kompensasi yang diberikan sangatlah minim dibanding kerjanya dan bisa terjadi ketidakadilan kompensasi antara sales dikarenakan kurang telitinya atasan menilai kinerja sales, Hal ini menyebabkan kinerja menurun.

Motivasi dan kompensasi menurut karyawan sekarang ini sangat minim terlaksana dengan benar. Contohnya kurangnya sarana dan prasarana di lingkungan perusahaan, lingkungan pekerjaan karyawan yang kurang menyenangkan, masih banyak kehadiran karyawan yang dihitung persentase tidak memuaskan contohnya sakit, iijin, dan tidak hadi tanpa keterangan sama sekali tiap bulannya.

Hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berupa motivasi dan kompensasi. Bersumber pada data tersedia, menunjukkan motivasi dan kompensasi karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo mengalami penurunan hal ini dapat ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan.

Kajian Teori

2.1 Motivasi

Menurut (Sitompul & Ratnasari, 2019) motivasi bermula kata dari latin *movere* yang artinya motif dan usaha supaya manusia dapat menjadi lebih baik. Motivasi mengartikan bagaimana cara memberikan arah dan kemampuan kepada bawahan, tujuannya agar berkemauan maju dan menguntungkan agar hasil tercapai dan capai target yang sudah ditentukan. Motivasi adalah tentang mengemukakan sikap manusia itu terdorong untuk bekerja lebih keras dari sebelumnya dan berantusias memperoleh hasil titik tertinggi.

Motivasi adalah sebuah dorongan dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan mau dari luar maupun dalam diri individu. Motivasi berawal dari sifat maupun luar diri seseorang itu. Jika seseorang memiliki sifat yang ingin bekerja keras, sudah pasti orang ini memiliki motivasi yang tinggi. Tidak hanya dari sifat lingkungan kerja seperti pemimpin atau teman kerja memiliki motivasi yang bagus hal ini juga akan mempengaruhi karyawan yang lain.

Penjelasan motivasi yang digunakan untuk diamati merupakan teori (*existence, relatedness, growth*) dimana teori ini mengelompokkan kebutuhan manusia (Putra & Satrya, 2019). *Relatedness needs* atau kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan *interpersonal* yang memiliki hubungan lingkungan kerja. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan) kebutuhan adalah kebutuhan memajukan dan menghebatkan diri. Faktor ini berhubungan dengan keperluan pegawai *existence needs* (kebutuhan eksistensi kebutuhan ini berkaitan dengan fisik contohnya minum, makan, gaji, bernafas, keamanan kondisi kerja).

Indikator-indikator motivasi menurut (Halim & Andreani, 2017) yaitu:

1. Perilaku karyawan
2. Usaha karyawan
3. Kegigihan karyawan
4. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya
5. Perasaan aman dalam bekerja

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah peranan *human resource management* (HRM) yang berkaitan sejenis yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda terima kasih atas pekerjaan yang telah dilaksanakan di organisasi. Pegawai bekerja dengan baik menggunakan *tenagareward* finansial maupun non finansial. sebagai itu, untuk *reward* berupa apresiasi atas prestasi yang dicapai kepada pegawai organisasi, maka organisasi akan memberikan imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi (Sitompul & Ratnasari, 2019)

Kompensasi merupakan hal yang diyakinin penting dan menjadi perhatian banyak organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berbobot. Berbagai organisasi bersaing dalam mencari pegawai yang berkualitas, karena pegawai yang memiliki kualitas yang baik dalam pekerjaan akan menghasilkan kerjaan yang memuaskan. Hal ini menggerakkan banyak organisasi mengeluarkan biaya yang dinilai lumayan besar untuk memajukan pegawai agar mempunyai kompensasi sesuai keperluan (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020).

Menurut (Firwish & Suhardi, 2020) mengatakan maka kompensasi bisa diartikan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung atau bias kita sebut sebagai kesejahteraan karyawan pada sebuah organisasi. Beberapa contoh kompensasi langsung yaitu komisi, bonus, upah dan gaji, kemudian kompensasi tidak langsung bias diberi lewat asuransi, cuti, dana pension, sponsor kuliah dan lain-lain. Kompensasi bisa diartikan dengan balasan jasa kepada seseorang karyawan yang diukut dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai. Bisa kita terapkan di realita, kita sebagai karyawan yang malas dan tidak mencapai target akan di gaji kurang.

Menurut (Kusjono & Putri Ratnasari, 2019) indikator kompensasi ada lima yaitu:

- 1) Upah..
- 2) Insentif. karyawan.
- 3) Tunjangan.
- 4) Fasilitas yang mendukung(transportasi).
- 5) Bonus

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniawan & Nawawi, 2020) kinerja adalah hasil kerja secara hasil dan mutu dalam memenuhi sebuah pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan sesuai tanggung jawabnya.

Menurut (Sitompul & Ratnasari, 2019) kinerja biasanya diartikan sebagai cara dikerjakan maupun suatu hasil pekerjaan. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri supaya mendapatkan hasil yang memuaskan. Tetapi, hasil yang didapatkan dapat menunjukkan kinerja seorang pegawai. Kinerja dalam suatu organisasi adalah bagian yang tidak dapat dilepaskan, baik itu organisasi public maupun organisasi swasta. Kinerja aka sangat penting untuk pegawai itu sendiri, bahwa untuk mengukur tampilan atau cara kerja pegawai organisasi perusahaan . kinerja barawal dari arti arti *job performance* atau *actual performance* yang pengertiannya prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang gapai oleh pegawai itu sendiri.

Menurut (Manikottama et al., 2019) indikator kinerja ada lima jenis yaitu:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Ketepatan waktu.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran.
- 5) Komunikasi .

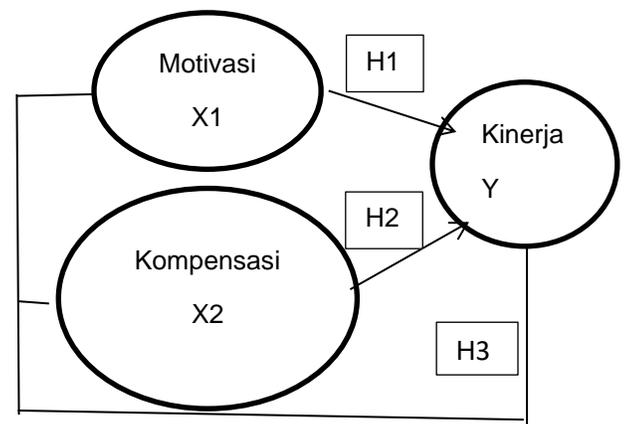
2.4 Penelitian Terdahulu

Oleh penelitian sebelumnya (Syahrani et al., 2020) Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Oleh penelitian sebelumnya (Yasmin & Suherman, 2016) Menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Potianak.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut ini menggunakan rumus hipotesis yang penulis teliti:



2.6 Hipotesis

Setelah dilihatnya kerangka pemikiran, hipotesis adalah sebagai berikut:

- H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
- H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
- H₃: Motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo

Metode Penelitian

Desain penelitian merupakan hal yang kita perlukan untuk pelaksanaan dan penjadwalan penelitian. Desain penelitian menganjurkan langkah untuk mendapatkan informasi yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain dalam perencanaan penelitian ditujukan untuk menyelesaikan penelitian, setelahnya mampu mendapatkan suatu hasil logika, baik dalam hal pengujian hipotesis. Desain rencana penelitian yang benar akan memudahkan proses mengartikan macam-macam karya ilmiah ke dalam operasional penelitian secara mudah dan dapat dimengerti. Sementara desain perwujudan penelitian menyangkut proses melakukan suatu percobaan maupun observasi serta ketika menentukan pengukuran variabel, menentukan prosedur dan teknik sampling, alat-alat untuk menyatukan data setelahnya dibuatlah *coding*, *editing* dan memproses data yang terkumpul dan tercatat proses analisis data serta merealisasikan laporan. Metode penelitian wajib ditetapkan sebelum melanjutkan penelitiannya agar adanya pedoman dan bayangan yang memudahkan dalam penelitian.

Hasil Dan Pembahasan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan peneliti terhadap penelitian ini dilaksanakan agar dapat mengetahui bagaimana hubungan variabel dan pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja PT Citra Mandiri Distribusindo. Peneliti menyebarkan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan hasil penelitian. Kuesioner yang disebarkan terkumpul sebanyak 110 responden. Pengolahan data yang dipakai oleh peneliti adalah aplikasi *software* SPSS (Statistical Package For Social Sciences) dipergunakan adalah versi SPSS 26.

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1_1	0.802	0.1874	Valid
X1_2	0.761	0.1874	Valid
X1_3	0.771	0.1874	Valid
X1_4	0.684	0.1874	Valid
X1_5	0.751	0.1874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2_1	0,562	0.1874	Valid
X2_2	0,712	0.1874	Valid
X2_3	0,480	0.1874	Valid
X2_4	0,732	0.1874	Valid
X2_5	0,717	0.1874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,754	0.1874	Valid
Y2	0,769	0.1874	Valid
Y3	0,733	0.1874	Valid
Y4	0,855	0.1874	Valid
Y5	0,760	0.1874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Dari tabel 1,2,3, dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk semua pernyataan dengan r_{tabel} berjumlah 0,1874 ($df = 110$). Kesimpulannya, maka semua pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item dan data peneliti dianggap valid.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi	0,809	0,6	Reliable
2	Kompensasi	0,648	0,6	Reliable
3	Kinerja Karyawan	0,786	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Nilai sudah diketahui di tabel 4 bahwa *Alpha Cronbach* untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,809, variabel kompensasi sebesar 0,648 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,786. Bahwa bisa diartikan uji reliabilitas penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

4.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N	Unstandardized Residual	
	Mean	Std. Deviation
110	.0000000	2.21081343
Normal Parameters ^{a,b}	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.061
Most Extreme Differences		
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Melalui tabel 5 bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,093 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,705	1,418
	Kompensasi	0,705	1,418

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Bisa diperhatikan tabel 6 , bisa diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi sebesar 1,418 dan variabel kompensasi sebesar 1,418. Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi sebesar 0,705 dan variabel kompensasi adalah sebesar 0,705. Dengan ini, bisa diartikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas

karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1.

4.5 Hasil Uji Heterokedasitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.638	.916		5.060	.000
	Motivasi(X1)	-.126	.050	-.278	-2.538	.013
	Kompensasi(X2)	-.019	.044	-.048	-.435	.665

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel 7 , bisa diartikan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,13 dan variabel kompensasi adalah sebesar 0,665. bahwa dapat diartikan dalam model regresi melebihi sig 0,05 atau tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.969	1.474		4.729	.000
	Motivasi(X1)	.370	.080	.392	4.648	.000
	Kompensasi(X2)	.322	.071	.383	4.540	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Bisa diperhatikan tabel 8, bisa dirumuskan atau disusun persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 6,969 + 0,370X_1 + 0,322X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 6,969, berarti nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,969.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,370, berarti peningkatan yang terjadi pada motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,370. Koefisien variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai yang positif setelahnya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,322, berarti peningkatan yang terjadi pada kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,322.

Koefisien variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai yang positif sehingga terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.681 ^a	.463	.453	2.23138	1.768

a. Predictors: (Constant), jumlahx2, jumlahx1

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Pada tabel 4.9, diketahui bahwa nilai *R Square* memiliki nilai 0,463 atau 46,3%. Hal ini merumuskan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,3% dan

sebesar 53,7% merupakan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang tidak dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji T

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients^a						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	6.969	1.474		4.729	.000
	Motivasi(X1)	.370	.080	.392	4.648	.000
	Kompensasi(X2)	.322	.071	.383	4.540	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Setelah tabel 10 bisa di artikan maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk hipotesis 1 yang berisi motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bisa diperhatikan tabel 10 bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,648 lebih besar dari nilai t tabel 1,98177. Ini menyatakan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui

berpengaruh signifikan. Maka dengan ini hipotesis 1 dapat diterima.

- Untuk hipotesis 2 yang berisi kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bisa diperhatikan tabel 10 di atas bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,540 lebih besar dari nilai t tabel 1,98177. Ini menyatakan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui berpengaruh signifikan. Maka dengan ini hipotesis 2 dapat diterima.

4.9 Hasil Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	459.614	2	229.807	46.155	.000 ^b
	<i>Residual</i>	532.759	107	4.979		
	<i>Total</i>	992.373	109			

a. *Dependent Variable:* KinerjaKaryawan(y)

b. *Predictors:* (Constant), Kompensasi(x2), Motivasi(X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data peneliti dengan SPSS 26, 2020

Dari tabel 11 di atas dikatakanlah motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan bersama sama dengan kinerja karyawan. Dengan ini tabel di atas menjelaskan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Karena terbilang signifikan bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi dan kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai F hitung sebesar 46.155 lebih besar dari nilai F tabel 3,08 bahwa dapat diartikan hipotesis ketiga diterima

Simpulan

Setelah ditelaah dan diteliti dari hasil analisa dan beberapa penjabaran yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka dengan demikian bisa dipetik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan pada PT Cltra Mandiri Distribusindo yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} (4.648) lebih besar dari t_{tabel} (1,98177) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada PT Cltra Mandiri Distribusindo yang didasarkan dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} (4,540) lebih besar dari t_{tabel} (1,98177) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cltra Mandiri Distribusindo yang didasarkan dengan hasil uji F dengan nilai F_{hitung} (46.155) lebih besar dari F_{tabel} (3,08) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Daftar Pustaka

Firwish, S., & Suhardi. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Graha Dwi Perkasa*. 268.

Halim, J., & Andreani, F. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT*

Bersama Lima Putera. 2.

Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi*. 2.

Kusjono, G., & Putri Ratnasari. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. 231.

Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi*. 244.

Mubarak, H., & Dr. H.M. Thamrin Noor, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning*. 70.

Putra, K. A. D., & Satrya, G. B. H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar*. 2928.

Sitompul, T. I., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam*. 388.

Syahrani, Hj. Aida Vitria SE, M., & Muhammad Hadini SE, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ekspedisi CV. Sukses*. 8.

Yasmin, D., & Suherman, M. (2016). *Pengaruh Masa Kerja, Usia, Pangkat dan Golongan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor SAR Pontianak*. 554.

Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor*. 48.